

Tuulia Puro ja Janita Smith

Lastenkodin työntekijöiden käsityksiä ammattillisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta kasvatustilanteissa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö

17.1.2018

Tekijät Otsikko Sivumäärä Aika	Tuulia Puro, Janita Smith Lastenkodin työntekijöiden käsityksiä ammatillisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta kasvatustilanteissa 39 sivua + 3 liitettä Tammikuu 2018
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosionomi (AMK)
Ohjaaja	Lehtori Katja Ihamäki
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia lastenkodin työntekijöiden käsityksiä ammatillisesta toiminnasta ja tunteiden ilmaisusta kasvatustilanteissa.</p> <p>Opinnäytetyö edustaa laadullista tutkimusta, ja sen aineisto koostuu kahdeksasta keväällä 2016 toteutetusta avoimesta haastattelusta. Haastattelut olivat kahden välisiä, paitsi yhdessä niistä haastattelihoita oli kaksi. Jokaisessa haastattelutilanteessa haastateltavaa pyydettiin kertomaan yksi onnistunut ja yksi epäonnistunut tilanne, jossa hän koki voimakkaita tunteita. Molempien tilanteiden kuvauksen jälkeen haastateltavalle esitettiin tarkentavia kysymyksiä. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Apuna käytettiin myös Baumrindin (1997) teoriaa vaativuudesta ja vastaanottavaisuudesta sekä Martinin (2000) teoriaa ammatillisesta etäisyydestä.</p> <p>Tulosten perusteella työntekijöiden mielestä hyvää ja ammatillista toimintaa ja tunteen ilmaisua edustivat vastaanottavaisuus, ammatillinen etäisyys sekä rauhallinen vaativuus. Joidenkin työntekijöiden mielestä hyvään ja ammatilliseen vaativuuteen voi kuulua myös äänen korottaminen. Huonona ja epäammatillisena toimintana ja tunteen ilmaisuna sen sijaan pidettiin esimerkiksi hallitsematonta vihaa ja kiintymystä sekä lapsen syyllistämistä. Tällaisia reaktioita voidaan työntekijöiden mielestä ymmärtää esimerkiksi lapsen toistuvan ilkeyden ja väkivaltaisuuden, työntekijän omien kotiongelmien sekä ammatillisten toimintatapojen tehottomuuden kautta. Vaikka voimakkaita tunteita pidettiin epäammatillisina, niin osa työntekijöistä koki niiden voivan olla myös hyviä ja hyödyllisiä. Näiden työntekijöiden mielestä kiihkeä viha ja kiintymys saattavat herättää lapsessa luottamusta jopa ammatillista rauhallisuutta enemmän.</p> <p>Kaiken kaikkiaan työntekijät olivat varsin yksimielisiä siitä, minkälaista on ammatillinen toiminta ja tunteiden ilmaisu, mutta olivat erimielisiä siitä, kuinka tärkeää on noudattaa niitä. Ammatillinen etäisyys puolestaan koettiin useimmiten hyväksi ja arvokkaaksi asiaksi, mutta vaikeaksi saavuttaa. Nämä johtopäätökset nostavat esiin kysymyksen siitä, mikä on ammatillisen etäisyyden merkitys lastenkotityössä, ja kuinka ammatillinen etäisyys tai sen puute vaikuttaa lapseen ja työntekijään. Lisäksi johtopäätökset voivat herättää keskustelua siitä, minkälaista on ammattilaisen hyvä toiminta ja tunteiden ilmaisu.</p>	
Avainsanat	lastenkoti, kasvatus, ammatillisuus, ammatillinen etäisyys, tunteiden ilmaisu

Authors Title Number of Pages Date	Tuulia Puro, Janita Smith The Views of Children's Homes Workers on Professional and Fair Conduct in Educational Situations 39 pages + 3 appendices January 2018
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructor	Senior Lecturer Katja Ihamäki
<p>The aim of this thesis was to study the views of children's home workers on professional conduct and emotional expression in educational situations.</p> <p>The thesis is a qualitative study, and the data consist of eight open interviews conducted in spring 2016. The interviews were carried out one-on-one except one in which there were two interviewers. In every interview, the interviewee was asked to tell one successful and one unsuccessful situation where he or she felt strong emotions. After each answer, the interviewee was asked more questions about the situation. The data were analysed using content analysis. Baumrind's (1997) theory of responsiveness and demandingness and Martin's (2000) theory of professional distance were used as a basis for the analysis.</p> <p>Based on the results, the workers thought that responsiveness, professional distance and calm demandingness were good and professional conduct and emotional expression. Some of the workers thought that it is acceptable to raise voice if needed. Uncontrolled anger and affection or blaming a child were considered bad and unprofessional conduct and emotional expression. However, the workers thought that these actions can be understood in certain circumstances, for instance if they are connected to a child's constant confrontational or violent behaviour, a worker's personal problems at home or inefficiency of professional conventions. Some workers considered that unprofessional practices may occasionally be good. According to these workers intense anger and affection may arouse trust in a child because of their humanity.</p> <p>All in all, the workers were unanimous on what is professional conduct and emotional expression, but disagreed on how important it is to act according to them. Usually professional distance was considered as important but hard to keep. These conclusions raise a question of what is the meaning of professional distance in children's homes, and how professional distance or lack of it affects a child. Moreover, the conclusions may evoke discussion about what is good professional conduct and emotional expression.</p>	
Keywords	children's home, education, professionalism, professional distance, emotional expression

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Lastensuojelu ja lastenkoti	3
3	Työ lastenkodissa	5
	3.1 Kasvatus lastenkodissa	5
	3.2 Baumrindin teoria vaativuudesta ja vastaanottavuudesta	7
	3.3 Ammatillisuus ja eettisyys	8
	3.4 Martinin teoria ammatillisesta etäisyydestä	8
	3.5 Ammatillinen kasvatussuhde lastenkodissa	10
4	Tutkimuksen toteuttaminen	14
	4.1 Tutkimuskysymykset	14
	4.2 Laadullinen tutkimus	14
	4.3 Tutkimuksen luovallisuus	14
	4.4 Avoin haastattelu	15
	4.5 Sisällönanalyysi	16
5	Tulokset	18
	5.1. Hyvä ammatillisuus	18
	5.1.1. Hyvä ammatillinen vastaanottavuus	18
	5.1.2 Hyvä ammatillinen etäisyys	18
	5.1.3 Hyvä ammatillinen vaativuus	20
	5.2. Väärä epäammatillisuus	21
	5.3 Ymmärrettävät syyt väärään epäammatillisuuteen	22
	5.4 Hyvä epäammatillisuus	24
6	Pohdinta	26
	6.1 Johtopäätökset	26
	6.1.1 Ammatillisuus	26
	6.1.2 Epäammatillisuus	27
	6.2 Jatkotutkimusehdotukset	29
	6.3 Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelu	30
	6.3.1 Avoin haastattelu	31
	6.3.2 Sisällönanalyysi	32
	6.3.3 Seuraukset tutkittaville ja tiedon hyödyllisyys	34

Lähteet	37
Liitteet	40
Liite 1. Haastattelukysymykset	
Liite 2. Saatekirje	
Liite 3. Suostumuslomake	

1 Johdanto

Lastenkoteihin ja ylipäätään lastensuojelun laitoshoidon liittyy paljon negatiivisia käsityksiä. Laitoksia on epäilty muun muassa lasten väkivaltaisesta kohtelusta ja perusteettomasta rajoittamisesta. Lisäksi laitoshoidon on arvosteltu siitä, että työntekijät ovat läsnä vain työvuorojensa aikana. Työvuoroihin sidotun läsnäolon pelätään estävän luottamuksellisen ja sitoutuneen suhteen lapsen ja työntekijän välillä. Laitoksiin kohdistuva kritiikki on aiheuttanut painetta lastenkotien ammatillisuuden kehittämiseen. (Pösö 1997: 86-88.)

Tehtävää ei kuitenkaan helpota se, että lastenkodeista on tehty vain vähän tutkimusta. Lastenkodeilla on suomalaisessa lastensuojelussa pitkä historia, mutta niissä tehtävän työn jäsentäminen ja käsitteellistäminen ovat jääneet tutkimuskiinnostuksen ulkopuolelle (Laakso 2009: 15). Suurin osa lastensuojelua koskevista tutkimuksista keskittyy alueellisiin eroihin, hallinnollisiin käytäntöihin, poikkeavuuden määrittelyihin sekä lasten asemaan sijaishuollossa (Törrönen 1999: 14-15). Sen sijaan työntekijöiden näkemyksiä kasvatuksesta on tarkasteltu vähän, vaikka ne vaikuttavat lasten elämään merkittävästi. Kasvatusta koskevat näkemykset ohjaavat kasvatuksessa tehtäviä valintoja, jotka puolestaan vaikuttavat siihen, kuinka lapset oppivat toimimaan yhteiskunnan jäseninä sekä minkälaiseksi heidän käsityksensä itsestään rakentuu (ks. Glassman & Hadad 2009: 208; Hellström 2010: 77; Laakso 2009: 258).

Kasvatus lastenkodissa on erittäin haastavaa lasten sosiaalisten ja emotionaalisten vaikeuksien vuoksi (Sinkkonen 2010: 10; Tervonen-Arnkil 2000: 6), ja työntekijät joutuvat tekemään päivittäin valintoja siitä, kuinka reagoida pulmallisissa kasvatustilanteissa. Ammattieettiset säännöt eivät anna suoria vastauksia työntekijöille siitä, kuinka toimia, vaan päätökset arjen tilanteissa jäävät heidän omalle vastuulleen (Arki, arvot ja etiikka 2017: 7). Tämän vuoksi työntekijöiden oma käsitys ammatillisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta voi säädellä heidän käyttäytymistään jopa ammattieettisiä ohjeita enemmän. Tässä opinnäytetyössä olemme tarttuneet haasteeseen tutkia lastenkodin työntekijöiden käsityksiä ammatillisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta kasvatustilanteissa.

Opinnäytetyömme alkaa toimintaympäristön esittelyllä, jossa kerromme lastensuojelun ja lastenkodin perustarkoituksista. Tämän jälkeen taustoitamme lastenkotityöhön,

kasvatukseen ja ammatillisuuteen liittyviä tekijöitä tutkimuskirjallisuuden avulla. Kasvatukseen liittyvä ydinkohta on Baumrindin (1997) teoria vaativuudesta ja vastaanottavuudesta, kun taas ammatillisuudessa keskeisintä on Martinin (2000) teoria ammatillisesta etäisyydestä. Kerromme kasvatuksesta lastenkodissa sekä ammatillisuuden ja eettisyyden välisestä suhteesta ennen kaikkea taustoittaaksemme näitä kahta teoriaa. Teoreettisen viitekehyksen esittelyn jälkeen siirrymme kuvaamaan tutkimuksen toteuttamista ja perustelemme tekemiämme menetelmävalintoja. Seuraavaksi esittelemme tutkimuksen tulokset, jonka jälkeen on vuorossa pohdintaosuus, joka alkaa johtopäätösten kuvauksella. Johtopäätöksissä yhdistämme saamamme tulokset teoreettiseen viitekehykseen. Baumrindin teorian avulla analysoimme työntekijöiden käsityksiä sopivasta lempeydestä ja tiukkuudesta kasvatuksessa, kun taas Martinin teorian avulla jäsenämme työntekijöiden käsityksiä ammatillisesta ja epäammatillisesta toiminnasta. Viimeiseksi esitämme ehdotuksia jatkotutkimuksiin sekä arvioimme tutkimuksemme eettisyyttä ja luotettavuutta.

2 Lastensuojelu ja lastenkoti

Lastensuojelu on kunnan ylläpitämä järjestelmä, jonka tarkoitus on ehkäistä lasten ja perheiden ongelmia sekä ongelmien ilmetessä puuttua niihin riittävän ajoissa erilaisten palveluiden ja tukitoimien avulla. Apua suunnataan lapsen vanhemmille, huoltajille ja muille lapsen huolenpidosta ja kasvatuksesta vastaaville henkilöille lasten ja perheiden hyvinvoinnin lisäämiseksi. (Lastensuojelulaki 2007/417 § 2, § 4, § 11.)

Lastensuojelulla on monia toimenpiteitä, joiden avulla tukea lapsia ja perheitä. Yleensä riittää, jos tukea tarjotaan heille lapsen asuessa kotona, mutta tietyissä tapauksissa lapsi voidaan sijoittaa kotinsa ulkopuolelle, esimerkiksi lastenkotiin. On olemassa kolme syytä, joiden vuoksi tähän ratkaisuun voidaan päätyä: kyseessä voi olla joko avohuollon tukitoimi, kiireellinen sijoitus tai huostaanotto (Laakso 2009: 27).

Avohuollon tukitoimena lapsi voidaan sijoittaa oman tuen tarpeensa arvioinnin, kuntoutuksen tai vanhempaan liittyvän syyn, kuten sairauden, vuoksi. Tällöin kyseessä on lyhytaikainen ratkaisu, ja vanhemmalla on paljon vaikutusvaltaa prosessiin. Sijoittamiseen tarvitaan vanhemman ja yli 12-vuotiaan lapsen suostumus, ja lapsen huoltajuus ja tämän asioista päättäminen säilyvät kokonaan vanhemmalla. (Lastensuojelulaki 2007/417 § 37, Lastensuojelun käsikirja 2017a.)

Kiireellinen sijoitus tulee kyseeseen silloin, kun lapsen kasvu ja kehitys ovat välittömässä vaarassa tai vanhempi on hetkellisesti kykenemätön huolehtimaan lapsesta. Myös lapsen oma käytös voi olla syynä kiireelliseen sijoitukseen. (Lastensuojelulaki 2007/417 § 38, § 40; Lastensuojelun käsikirja 2017b.) Kiireellinen sijoitus kestää enintään 30 päivää, ja sitä voidaan tarvittaessa jatkaa vielä toiset 30 päivää. Tämän jälkeen sijoitus raukeaa, ja lapsi palaa kotiin, ellei ole tehty päätöstä tai hakemusta sijaishuollon jatkamisesta. (Lastensuojelulaki 2007/417 § 38, § 38 a, § 39.)

Huostaanottoa voidaan käyttää viimesijaisena keinona, kun se on lapsen edun mukaista tai saatavilla olevat avohuollon tukitoimet on todettu sopimattomiksi tai riittämättömiksi. Huostaanottoon on ryhdyttävä, jos lapsen terveys tai kehitys ovat vaarassa lapsen oman käyttäytymisen, puutteellisen huolenpidon tai muiden kasvuolosuhteiden vuoksi. (Lastensuojelulaki 2007/417 § 40.)

Oli sijoituksen syy mikä tahansa, lastenkodissa asuvat lapset ovat kokeneet usein turvattomuutta ja arjen epäsäännöllisyyttä, jotka vaikuttavat heidän elämäänsä sijoituksen jälkeenkin (Laakso 2009: 254). Jotkut lapset ovat joutuneet kantamaan liikaa vastuuta itsestään ja jopa huolehtimaan vanhemmistaan. Heidän voi olla vaikea suostua lastenkodin työntekijöiden hoidettaviksi ja luottaa siihen, että aikuiset todella huolehtivat asioista. (Sinkkonen 2010: 10.) Tämän vuoksi lasten aikaisemmat kokemukset asettavat haasteita myös työntekijöiden työlle.

3 Työ lastenkodissa

Työntekijät haluavat luoda lastenkodin arjesta mahdollisimman kodinomaista, turvallista ja kuntouttavaa. Tavallinen arki, rutiinit ja päivärytmi tuovat lasten elämään ennustettavuutta ja tunnetta elämänhallinnasta. Työntekijät pyrkivät löytämään jokaiselle lapselle sopivan harrastuksen, laativat lapsille yksilölliset hoito- ja kasvatussuunnitelmat sekä pitävät yhteyttä lasten vanhempiin ja muihin läheisiin tahoihin, kuten kouluun. (Lastensuojelun käsikirja 2017c.) Yleensä lastenkotityötä kuvatessa painotetaan erilaisia neuvotteluja ja hoitosuunnitelmien tekemistä, mutta tosiasiaassa työ koostuu paljolti arkisesta toiminnasta ja vuorovaikutuksesta (Pösö 1997: 85).

Useissa lastenkodeissa jokaiselle lapselle määritellään omahoitaja eli työntekijä, joka on päävastuussa lapsen hoidosta, kasvatuksesta ja asioiden hoitamisesta (Lastensuojelun käsikirja 2017c). Tällä tavoin pyritään takaamaan se, että lapsi huomioidaan yksilöllisesti, ja että hänellä on mahdollisuus luoda luottamuksellinen suhde edes yhteen aikuiseen (Laakso 2009: 234). Käytännössä kuitenkin vuorotyön vuoksi omahoitaja ei ole aina läsnä ja lapsen elämään vaikuttaa moni työntekijä (Pösö 1997: 86). Työntekijät jakavat yhdessä lasten kanssa kokemuksia, lohduttavat ja tukevat sekä opettavat tapoja ja sääntöjä. Lastenkotityö on siis paljolti kasvatuksellista työtä (Laakso 2009: 234, 253, 257.)

3.1 Kasvatus lastenkodissa

Lastenkodissa työntekijä pyrkii omalla toiminnallaan ja tunteiden ilmaisullaan kasvattamaan lasta. Hellströmin (2010) mukaan kasvatus on toimintaa ja vuorovaikutusta, jonka avulla kasvattaja pyrkii ohjaamaan lapsen persoonan kehittymistä, kykyjä, tietoja ja asenteita. Lisäksi kasvattaja haluaa vaikuttaa lapsen toimintaan ja mahdollisuuksien mukaan myös sen taustalla oleviin syihin. Tavoitteena on, että lapsi oppii toimimaan aikuiselämässä sekä sopeutuu ympäröivään kulttuuriin ja yhteiskuntaan. (Hellström 2010: 65, 77.)

Käytännössä kasvattaja kasvattaa tarjoamalla lapselle oikeaan aikaan sopivia tehtäviä ja kokemuksia. Hän kasvattaa myös omalla persoonallaan ja esimerkillään. Esikuvana

olemisen roolin vuoksi kasvattajille asetetaan usein korkeita vaatimuksia. Kasvattajalta edellytetään tietoa kasvatuksen päämäärästä ja sopivista kasvatustapamenetelmistä. Hänen täytyy tuntea yhteiskunta, jossa lapsen pitää aikuisena selvitä sekä toisaalta lapsen omat toiveet ja tarpeet. (Hellström 2010: 65.)

Kasvattaja pyrkii vaikuttamaan kasvatettavaan, mutta myös kasvatettava vaikuttaa kasvattajaansa. Heidän välisensä suhde on vuorovaikutteinen, mutta kasvattajalla on kuitenkin enemmän valtaa. Tätä valtaa kasvattajan täytyy käyttää vastuullisesti, tahdikkaasti ja eettisesti kasvatettavan hyväksi. (Hellström 2010: 107.) Kasvattajalla on myös virallista valtaa, joka ilmenee kasvatustehtäviin liittyvissä oikeuksissa ja velvollisuuksissa (Hellström 2010: 131). Lapsen oikeus hyvään hoitoon ja kasvatukseen on kirjattu lakiin. Lain mukaan lapsesta tulee pitää huolta, valvoa häntä ikään ja kehitystasoon sopivalla tavalla sekä antaa hänelle ymmärrystä, turvaa ja hellyyttä. Sen sijaan lasta ei saa alistaa, kurittaa eikä kohdella muulla tavoin loukkaavasti. (Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 1983/361 § 1.)

Kasvattajalla on paljon valtaa ja vastuuta, mutta kaikki kasvatuksen tekijät eivät ole hänen käsissään. Suinkaan kaikki kasvattaminen ei johda kasvuun, ja myös kasvatettavan asenne kasvatusta kohtaan vaikuttaa kasvatukseen. Kasvatettava voi vastustaa kasvatustavoitteita tai ylipäättään kasvatetuksi tulemistä. (Hellström 2010: 65, 86.) Tämä on erityisen todennäköistä lastenkodissa, ja syyt lasten vastahakoisuuteen voivat periytyä kaukaa.

Vaikeat elämäkokemukset ja menetykset heikentävät lapsen perusturvallisuuden tunnetta (Lämsä, Kiviniemi & Pönkkö 2009: 98). Turvattomuuden kokemukset aiheuttavat lapselle trauman eli kokemuksen, jota hänen sisäinen minuutensa ei voi sietää tai käsitellä (Nygqvist 2008: 14). Traumatisoitunut lapsi ei yleensä kykene arvostamaan itseään tai muita. Hän pitää muita ihmisiä pelon tai mielihyvän lähteinä, mutta harvoin kanssaihmisinä, joilla on omia tarpeita ja toiveita. Hän odottaa tulevaisuutta hylätyksi tai kaltoinkohdeksi, ja pyrkii epätoivoisesti välttämään sen takertumalla, alistumalla tai käyttäytymällä uhmakkaasti, epäluuloisesti tai kostonhimoisesti. Vähäinenskin muistutus traumasta voi herättää lapsessa voimakkaan reaktion. (van der Kolk 2008: 49, 51, 55.) Usein trauman kokenut lapsi testaa työntekijöiden luotettavuutta käyttäytymällä haastavasti (Sinkkonen 2010: 10). Haastavalla käyttäytymisellä lapsi voi myös kapinoida laitosten elämään kuuluvaa

valinnanvapauden puutetta sekä työntekijöiden vaihtumista ja vuorottelua vastaan (Törrönen 1999: 124-126).

Traumatisoitunut lapsi tarvitsee hyvänolon ja onnistumisen kokemuksia sekä sitä, että hän ei joudu traumasta muistuttaviin tilanteisiin (van der Kolk 2008: 56). Työntekijöiden tehtävänä on vahvistaa lasten luottamusta ja toivoa toimimalla itse luotettavasti ja johdonmukaisesti sekä toisaalta edellyttää lapsilta samaa (Partanen 2005: 14). Luottamuksen ja toivon rakentaminen on kuitenkin aikaa vievä prosessi, johon ei ole oikotietä (Sinkkonen 2010: 10-11). Työntekijöiden kasvatustehtävä on paitsi vaikea, niin myös erittäin vastuullinen. Laakson (2009) mukaan heidän kasvatuksessa tekemillä valinnoillaan on paljon merkitystä lasten koko elämään. Tällaisten paineiden alla työntekijöiden täytyy jatkuvasti ottaa kantaa siihen, mikä on oikein ja väärin. (Laakso 2009: 229, 257-258.)

3.2 Baumrindin teoria vaativuudesta ja vastaanottavaisuudesta

Ottaessaan kantaa lapsen käyttäytymiseen työntekijät joutuvat myös miettimään oman reagointinsa tapaa ja voimaa. Baumrind (1997) on erottanut kaksi ulottuvuutta, joiden avulla voidaan tarkastella kasvattajien käyttäytymistä: vaativuus ja vastaanottavaisuus (Baumrind 1997: 327).

Vastaanottavaisuudella (*responsiveness*) Baumrind tarkoittaa kasvattajan ja lapsen välistä vuorovaikutusta, jota luonnehtivat lämpimyys, läheisyys, kiintymys, selkeä kommunikaatio, vastavuoroisuus, lapsen kanssa keskusteleminen sekä hänen yksilöllisten piirteidensä huomioiminen (Baumrind 1997: 227).

Vaativuus (*demandingness*) puolestaan tarkoittaa Baumrindin mukaan vaatimuksia, joita kasvattaja asettaa lapsille, jotta nämä sopeutuvat yhteiskuntaan. Tähän ulottuvuuteen sisältyvät kypsän käyttäytymisen edellyttäminen lapselta, lapsen käyttäytymisen valvonta, kontrollointi ja säätely sekä hänelle kohdistetut suorat vaatimukset. (Baumrind 1997: 329.)

Kasvattajan vaativuus ja vastaanottavaisuus vaihtelevat tilanteesta riippuen. Sama kasvattaja voi olla yhdessä tilanteessa vaativampi ja toisessa vastaanottavaisempi. (ks. Gjerstad 2015: 250.) Jos halutaan tarkastella sitä, kuinka vaativasti ja

vastaanottavaisesti kasvattaja toimii suhteessa lapseen pitkällä aikavälillä, voidaan muodostaa käsitys kasvattajan kasvatustyylistä (Korhonen 1999: 47). Tässä opinnäytetyössä emme kuitenkaan pyri määrittelemään lastenkodin työntekijöiden kasvatustyyliä, vaan löytämään vaativuuden ja vastaanottavaisuuden ulottuvuuksia heidän kuvailemistaan yksittäisistä kasvatustilanteista.

Työntekijät eivät valitse reagointinsa vaativuutta ja vastaanottavaisuutta täysin oman mieltymystensä ja persoonallisuutensa mukaan, vaan siihen vaikuttaa heidän tehtävänsä ammattilaisina. Ammatillisuuden keskeisyyden taas ymmärtää paremmin, jos ensin määrittelee sen, mitä oikeastaan on ammatti ja minkälaisia eettisiä velvollisuuksia siihen sisältyy.

3.3 Ammatillisuus ja eettisyys

Ammatista tekee ammatin se, että ammattilainen saa työstään palkkaa, ja toimii siinä ennalta sovitun työnjaon ja tehtävänkuvan puitteissa. Ammattilaisella on selkeä sosiaalinen rooli, joka on julkinen, normitettu ja jotakin yhteistä hyvää palveleva. (Lindqvist 1999: 46.)

Jokaiseen ammattiin kuuluu erilaisia velvollisuuksia, joita ammattilaisten tulee noudattaa, kuten esimerkiksi tarjota hyvää hoitoa ja olla rehellisiä. Jokaisen alan ammattieettiset säännöt sekä laki määrittelevät, kuinka näitä velvollisuuksia kuuluu soveltaa. (Martin 2000: 4.)

Virallisten ammatillisten normien avulla työntekijät ja asiakkaat tietävät, mitä työntekijöiltä voidaan odottaa ja vaatia. Sääntöjen tarkoituksena on tukea ammattilaisten eettisyyttä ja turvata asiakkaille vähimmäisvaatimukset palvelun laadusta. (Martin 2000: 33-34.) Toisin sanoen ammattieettiset ohjeet pyrkivät yhtenäistämään työntekijöiden käyttäytymistä, jotta he voisivat täyttää ammatin yhteiskunnallisen tehtävän.

3.4 Martinin teoria ammatillisesta etäisyydestä

Täyttääkseen ammattiin kuuluvat velvollisuudet työntekijät pidättäytyvät ilmaisemasta omia arvojaan työssä. Lisäksi työntekijät pyrkivät välttämään kaikenlaista puolueellisuutta ja sitoutuvat sen sijaan ammatillisiin arvoihin. Tämä on Martinin (2000) mukaan ammatillista etäisyyttä (*professional distance*). (Martin 2000: 82-84.)

Ammattilaisten tulee toimia tavalla, joka herättää asiakkaissa kunnioitusta ja luottamusta. Heidän tulee hillitä ja pidättää tunteita, jotka saattavat haitata asiakassuhdetta. Jos ammattilainen ei ole riittävän etäinen, hän ei erota riittävästi omia arvojaan ja tunteitaan työstä. Tällöin ammattilainen saattaa ilmaista vihaa tai inhoa tai syyllistää asiakasta. Hän saattaa myös kiintyä asiakkaaseen liikaa tai osoittaa muuten puolueellisuutta. Liian vähäisestä etäisyydestä voi koitua vahinkoa myös ammattilaiselle itselleen, jos hän suhtautuu työhön kovin raskaasti. Äärimmillään ammatillisen etäisyyden puute voi johtaa psyykkisiin vaikeuksiin, kuten uupumiseen. (Martin 2000: 86-88.)

Toisaalta ongelmia seuraa myös siitä, jos etäisyyttä on liikaa. Jos ammattilainen on liian etäinen, hän ei eläydy riittävästi työhönsä. Ammattilainen saattaa kieltää oman vastuunsa teoistaan tai olla välinpitämätön asiakkaan suhteen. (Martin 2000: 86.)

Sopiva ammatillinen etäisyys ei ole keskiarvo liian vähäisen ja liiallisen etäisyyden välillä, vaan riippuu tilanteesta. Sopivan etäisyyden löytäminen vaatii ammattilaiselta ymmärrystä siitä, milloin tunteita tulisi tukahduttaa ja milloin kokea ne täydessä voimassaan. Tämä tilannetaju hänen tulee sopeuttaa oman persoonansa vaatimuksiin. Parhaimmillaan sopiva etäisyys suojelee ammattilaisen jaksamista ja auttaa häntä ammatillisten tavoitteiden saavuttamisessa. Sopivassa etäisyydessä yhdistyvät henkilökohtaisten arvojen välttäminen sekä aito sitoutuminen ja vastuu. Etäisyys ei siis tarkoita välittämisen ja henkilökohtaisen eläytymisen puuttumista. Päinvastoin, sopiva etäisyys yleensä edistää moraalisia ihanteita, joita sekä ammattilaiset että muut voivat pitää tavoittelemisen arvoisina. (Martin 2000: 82, 86, 90.)

Usein ammatilaisiin ja muihin ihmisiin kohdistuvat moraaliset ihanteet ovat samankaltaisia, mutta eivät aina. Ammattilaisia sitovat tiukat moraalinormit, jotka koskevat esimerkiksi luottamuksellisuutta, välittämistä ja auttamista. Muihin kuin ammatilaisiin ei välttämättä kohdistu tällaisia moraalisia vaatimuksia. Lisäksi ammattilaisilta voidaan joissain tilanteissa vaatia asioita, jotka ovat arkipäiväisten moraalisten käsitysten vastaisia. Tämä poikkeavuus arkipäiväisistä moraalinormeista

on yksi puoli ammatillisen etäisyyden lajista, jota kutsutaan moraaliseksi etäisyydeksi. Moraalinen etäisyys voi ilmetä toisaalta myös kielteisenä, niin, että ammattilainen ei tunne enää henkilökohtaista vastuuta, vaan tulee sokeaksi arkipäiväisille epäammattillisille velvollisuuksilleen ja käyttää valta-asemaansa väärin. (Martin 2000: 35, 84.)

3.5 Ammatillinen kasvatussuhde lastenkodissa

Ammatillinen etäisyys tekee ammatillisista suhteista erilaisia kuin henkilökohtaiset suhteet. Niissä instituutio määrää osapuolten vastuut ja velvollisuudet, eivätkä he voi muokata suhdetta yhtä vapaasti omien mieltymysten mukaisesti kuin henkilökohtaisessa suhteessa. Toisen ihmisen tunteminen ei ole päämäärä sinänsä, vaan väline ammatillisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työntekijä voi kyllä käyttää omaa persoonaansa työvälineenä, mutta muuten henkilökohtaisuuden ilmaisut ovat mahdollisimman vähäisiä. (Blustein 1991: 158-160.) Ammattilainen muistaa aina roolinsa. Henkilökohtaisissa suhteissa tunteet ovat vahvasti mukana, mutta ammatilliseen etäisyyteen kuuluu estää sopimaton kiintyminen asiakkaisiin (Martin 2000: 71). Ammatilliselta voidaan kyllä vaatia ystävällisyyttä ja lämpöä, ja hänen on saatava asiakas tuntemaan itsensä erityiseksi, mutta samalla pidettävä mielessään, että yksikään asiakas ei ole hänelle muita tärkeämpi (Blustein 1991: 159).

Ammatillisessa suhteessa työntekijä ja asiakkaat eivät ole toisilleen merkityksellisiä henkilökohtaisina persoonina, vaan ainoastaan rooliensa edustajina (Blustein 1991: 160). Lastenkodin työntekijät voivat pyrkiä kasvattamaan lapsia yhdessä siten, että jokainen työntekijä on lapsille yhtä tärkeä. Tästä syntyy ristiriita, sillä lapsi etsii työntekijöistä itselleen ainutlaatuista, läheistä ja turvallista ihmistä. Työntekijöiden huolenpito ei välttämättä riitä vastaamaan lasten toiveeseen saada joku ”ikioma” läheinen aikuinen, johon rakentaa koko elämän kestävä suhde. Yleensä virallinen kasvatussuhde lastenkodissa päättyy jo joko 18 tai 21 vuoden iässä. (Törrönen 1999: 106-109.)

Ammatillinen kasvatussuhde ei ole samanlainen kuin vanhempien ja lapsen välinen suhde. Vanhempien suhde lapsiinsa syntyy luonnollisesti, kun taas ammattikasvattajan on tavoitteellisesti rakennettava suhdetta hänelle uskottuihin lapsiin. Suhteen rakentaminen on yhdessä olemista ja toimintaa, jossa luodaan keskinäisen välittämisen

ja luottamuksen tunnetta. (Hellström 2010: 108.) Ammatillisen kasvatussuhteen ja vanhemmuuden välisistä eroista huolimatta lastenkodin työntekijät voivat kokea hämmennystä ammattilaisen ja vanhemman roolien välillä (Laakso 2009: 239). Usein he kuitenkin pyrkivät ylläpitämään ammatillista etäisyyttä (Törrönen 1999: 107).

Ammatillinen etäisyys voi olla osittain tiettyä hienotunteisuutta vanhempia kohtaan ja halua välttää ikään kuin ottamasta vanhemman paikkaa. Vanhempien ja sijoitetun lapsen välistä yhteydenpitoa voidaan toki joissakin tilanteissa lapsen edun nimissä rajoittaa, mutta yleensä sitä tuetaan ja siihen rohkaistaan (Laakso 2009: 58). Viranomaiset korostavat, että sijaishuollon työntekijöiden tehtävänä ei ole korvata vanhempia (Milligan & Stevens 2006: 104-106). Sen sijaan työntekijöiden tavoitteena on ”jaettu vanhemmuus” yhdessä lapsen vanhempien kanssa (Törrönen 1999: 107). Suhde työntekijän ja lapsen välillä ei yleensä jatku niin kauan kuin suhde lapsen ja tämän vanhempien välillä. Lapsen sijoittaminen kestää vain niin kauan kuin sillä on lainmukaiset perusteet (Lastensuojelulaki 2007/417 § 37, § 39, § 47). Työntekijä voi arastella kiintyä lapseen, jos hän pelkää aiheuttavansa siten lapselle uuden hylkäämiskokemuksen (Laakso 2009: 175 -177).

Kaikesta huolimatta työntekijät voivat kiintyä lapsiin syvästi ja aidosti. Työntekijät haluavat olla lapsille merkittäviä aikuisia arjen keskellä, ja voivat jopa kilpailla keskenään lasten suosiosta. Mustasukkaisuus mahdollistaa lasten vääränlaisen vallankäytön, kun he havaitsevat tunteidensa ilmauksien vaikutuksen ympärillään olevissa aikuisissa. (Törrönen 1999: 107-108.) Lasten tunteiden ilmaisua ei haluta kuitenkaan rajoittaa, sillä tunteiden ilmaisemisen uskotaan olevan heille terapeutista ja eheyttävää (Törrönen 1999: 118).

Työntekijöiden ja varsinkin omahoitajan velvollisuudeksi katsotaan ottaa lapsen tunteet vastaan, toimia niiden säiliönä ja auttaa lasta tunnistamaan ja hallitsemaan tunteitaan (Sinkkonen 2010: 10). Omat tunteensa ammattilaisen tulee hallita (Martin 2000: 87), vaikka asiakas ei hallitsisi omiaan. Ammatillisessa suhteessa asiakkaaseen ja työntekijään kohdistuvat erilaiset tunteita koskevat odotukset. Asiakkaan oikeudeksi tulkitaan se, että hän saa ilmaista tunteitaan ottamatta huomioon työntekijän tunteita. Henkilökohtaisissa suhteissa tunteiden ilmaiseminen on vaihtokauppaa, mutta ammatillisessa suhteessa asiakkaan ei tarvitse vastata työntekijän ystävällisyyteen tai hillitä vihaansa. Työntekijä voi yrittää pysyä rauhallisena erilaisten asiakasta koskevien mielikuvien ja tämän asemaan eläytymisen avulla. (Hochschild 2012: 19, 52-53, 110-

112). Myös organisaatio pyrkii säätelemään työntekijöiden tunteiden ilmaisua ammatillisten tavoitteiden suuntaisiksi (Molander 2003: 31). Työntekijä ottaa etäisyyttä omista tunteistaan saavuttaakseen nämä tavoitteet.

Tunteiden peittäminen ja esittäminen voivat kuitenkin muuttua työntekijälle raskaiksi. Arkisessakin suhteessa tunteita tosin peitellään ja esitetään, mutta ammatilainen on velvollinen siihen paljon sidotummin eikä hän voi vaatia muuttua suhdetta yhtä vapaasti (Hochschild 2012: 76, 85, 90.) Lisäksi asiakas voi käyttää hyväkseen sitä, että työntekijä ei vastaa hänen vihaansa. Jos työntekijän odotetaan ottavan loukkaukset tyynesti vastaan, se voi lisätä hänen todennäköisyyttään joutua uusien loukkauksien kohteeksi (Hochschild 2012: 178-179.)

Ammatillisesta etäisyydestä voi olla haittaa myös asiakkaalle eikä sen tarpeellisuudesta ja hyödyllisyydestä ei ole yksimielisyyttä. Martin (2000) pitää etäisyyttä sinällään tavoiteltavana asiana, kunhan etäisyys on vain sopivaa (Martin 2000: 82). Cocking & Oakley (2001) sen sijaan suhtautuvat etäisyyteen epäileväisemmin. Heidän mielestään etäisyys on oikeutettua vain, jos se auttaa ammatilaisia moraalisesti hyvien tavoitteiden saavuttamisessa: jos ammatilliset tavoitteet, joiden täyttämiseen etäisyys tähtää, eivät ole moraalisesti hyviä tai jos etäisyys ei auta ammattilaista saavuttamaan moraalisia tavoitteita, etäisyys on väärää. Ammatillinen etäisyys ei siis ole sinällään hyvää tai pahaa, ja on väärin pitää sitä ammatillisuuden kulmakivenä. (Cocking & Oakley 2001: 145-149.) Laakson (2009) ajatukset ovat samansuuntaiset, kun hän pohtii, onko lastenkodin työntekijöiden välttämätöntä vetää selvää rajaa ammatillisen ja henkilökohtaisen suhteen välillä (Laakso 2009: 138-139). Niemelä (2005) puolestaan pitää selvästi ammatillista etäisyyttä lastenkodissa haitallisena. Hänen mukaansa työntekijän halu välttää kiintymystä ja suojella omaa henkilökohtaista elämänsä pitämällä se erillään työstä voivat johtaa siihen, että lapsi jää vaille kaipaamansa vanhemmuutta ja rakkautta. Lasten omista vanhemmista ei usein ole tarjoamaan heille riittävää turvallisuutta ja huolenpitoa, ja siksi työntekijöiden olisi otettava näiden paikka lasten ensisijaisena kiintymyksen kohteena. Niemelä ei kuitenkaan pyri kiistämään ammatillisuuden merkitystä, vaan osittain muuttamaan sen sisältöä. Hänen mielestään lastensuojelutyössä ammatillisuuden pitäisi merkitä työntekijän vakautta ja empaattisuutta, ei etäisyyttä. (Niemelä 2005: 61-65.)

4 Tutkimuksen toteuttaminen

4.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymyksemme ovat:

- Millaisia käsityksiä työntekijöillä on ammatillisesta ja epäammatillisesta toiminnasta ja tunteiden ilmaisusta lastenkodin kasvatuksellisissa tilanteissa?
- Millaista toimintaa ja tunteiden ilmaisua työntekijät pitävät oikeanlaisena ja vääränlaisena?

4.2 Laadullinen tutkimus

Työntekijöiden käsityksiä ammatillisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta on lähes mahdoton mitata numeroin. Tämän vuoksi päätimme tehdä laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata ja ymmärtää tutkittavana olevaa ilmiötä mahdollisimman syvällisesti (Kananen 2014: 8). Tutkija luottaa enemmän omiin havaintoihinsa ja tutkittavien kanssa keskusteluun, kuin erilaisilla mittavälineillä hankittuihin tietoihin (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004: 155). Keskusteleminen tutkittavien kanssa voi antaa syvällistä tietoa heidän näkökulmistaan (Kvale 2007: 1). Tämän vuoksi päätimme kerätä aineiston haastatteluiden avulla. Ennen kuin saatoimme aloittaa haastattelut, meidän täytyi kuitenkin varmistaa työemme luvallisuus.

4.3 Tutkimuksen luvallisuus

Ensinnäkin meidän täytyi esittää tutkimussuunnitelma virallisen tutkimusluvan saamista varten. Tutkimusluvan saatuaamme otimme yhteyttä lastenkodin johtajaan, ja pyysimme häneltä lupaa tehdä opinnäytetyön kyseiseen lastenkotiin. Lähetimme sähköpostilla johtajalle saatekirjeen ja haastattelun suostumuslomakkeen, ja pyysimme häntä

välittämään ne kaikille lastenkodin työntekijöille. Saatekirjeessä kerroimme tarvittavat tiedot omasta taustastamme, opinnäytetyön aiheesta sekä siitä, kuinka aiomme toteuttaa opinnäytetyön. Saatekirjeessä lupasimme myös, että lopullisesta raportista ei voi tunnistaa yksittäisiä työntekijöitä. Saatekirjeen olemme lisänneet tämän opinnäytetyön liitteeksi (LIITE 2).

Suostumuslomake toimi kirjallisena suostumuksena haastateltavaksi. Jokainen työntekijä sai merkitä omaan lomakkeeseensa, ilmoittautuuko mukaan haastatteluun vai ei. Jokaisen suostumuslomakkeen yhteydessä oli myös ajanvarauslomake, johon haastatteluun haluava työntekijä sai merkitä annetuista vaihtoehdoista hänelle sopivan haastatteluajankohdan. Myös tämän lomakkeen olemme lisänneet opinnäytetyömme loppuun (LIITE 3).

4.4 Avoin haastattelu

Tekemämme haastattelut olivat avoimia haastatteluja. Gillhamin (2005) mukaan avoimessa haastattelussa haastateltava saa kertoa vapaasti aiheesta, ja siten johdattaa haastattelun kulkua ja määrittää sen rakenteen. Avoin haastattelu sopii tilanteisiin, joissa strukturoitu haastattelumuoto saattaisi rajoittaa haastateltavan kerrontaa. Avoin haastattelu on hyvä menetelmävalinta silloin, kun ollaan kiinnostuneita yksilön elämäkokemuksista tai asioista, joissa heidän henkilökohtainen näkökulmansa on tärkeä. Tutkijan tarkoituksena on saada selville haastateltavan kokemuksia, tunteita ja ajatuksia tutkimusaiheesta. Avoin haastattelu antaa tilaa yllätyksille, ja sen vuoksi se sopii aiheisiin, joissa haastateltavien vastauksia on vaikea ennustaa. (Gillham 2005: 45, 47.)

Haastattelimme yhteensä kahdeksaa lastenkodin ohjaajaa laitoksen tiloissa. Heidän joukossaan oli sekä miehiä että naisia, sosionomeja ja lähihoitajia. Työurat lastenkodissa vaihtelivat muutamasta kuukaudesta kymmeneen vuosiin. Emme erityisesti valikoineet haastateltavia heidän ominaisuuksiensa mukaan, mutta heidän erilaiset taustansa tekevät aineistosta monipuolisen.

Haastattelut olivat kahden välisiä, paitsi yhden haastattelun teimme parina. Haastatteluiden aluksi muistutimme haastateltavia sitä, että nauhoitamme haastattelut, ja siten annoimme heille vielä mahdollisuuden peruuttaa suostumuksensa. Jokaisessa

haastattelutilanteessa pyysimme haastateltavaa kertomaan yhden onnistuneen ja yhden epäonnistuneen tilanteen, jossa hän koki voimakkaita tunteita. Molempien tilanteiden kuvauksen jälkeen esitimme haastateltavalle tarkentavia kysymyksiä niistä. Jokaiselle haastateltavalle aluksi esitetyt haastattelukysymykset ovat opinnäytetyön liitteenä (LIITE 1).

Kun olimme haastatelleet kaikki osallistujat, litteroimme aineiston. Litterointi on keskustelun muokkaamista kirjoitettuun muotoon (Kvale 2007: 92). Aloitimme tämän prosessin kirjoittamalla kaikki nauhoitteella kuuluneet sanat ja äänet. Näin yksityiskohtainen haastateltavan puheen jäljitteleminen ei ole kuitenkaan välttämätöntä. Litteroinnista voi poistaa haastateltavan puheessa toistuvat täytesanat, jollei tämän käyttämä kieli ole tärkeää tutkimuksen kannalta. (Gillham 2005: 124, 136). Myöhemmin päätimme poistaa litteroinneista äänkytykset ja sisällön kannalta turhat mutta toistuvat sanat, kuten ”niinku”. Olimme päättäneet jo keskittyä analysoimaan haastatteluiden sisältöä niiden muodon sijaan.

4.5 Sisällönanalyysi

Litteroimamme haastatteluaineisto oli laaja ja monipuolinen. Haastateltavat olivat kuvanneet asioita hyvin eri tavoilla, ja siksi myös valmiit litteroidut haastattelut olivat pituudeltaan ja sisällöltään keskenään hyvin erilaisia. Aineiston hajanaisuuden vuoksi päätimme analysoida sen sisällönanalyysin avulla. Kynkään & Vanhasen (1999) mukaan sisällönanalyysi on tapa järjestää ja kuvailla tutkittavaa ilmiötä tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Se sopii erityisen hyvin strukturoimattoman aineiston systemaattiseen analyysiin. (Kyngäs & Vanhanen 1999: 4.)

Analysoidessamme aineistoa huomasimme, että työntekijöiden käsitykset ilmenivät ennen kaikkea ajatuskokonaisuuksissa, joten valitsimme ne analyysiyksiköksi. Kun tutkimuksen analyysiyksikkönä on ajatuskokonaisuus, tutkija ei ole kiinnostunut yksittäisistä sanoista tai lauseista, eikä toisaalta myöskään kokonaisista tarinoista, vaan ajatuksista, joita tutkittavien puhe pitää sisällään (Kyngäs & Vanhanen 1999: 5).

Tarkemmin eriteltynä analysointitapamme edustaa deduktiivista sisällönanalyysiä. Deduktiivinen sisällönanalyysi tarkoittaa sitä, että tutkimuksen lähtökohtana on jokin valmis käsitejärjestelmä, jonka avulla aineisto luokitellaan (Kyngäs & Vanhanen 1999:

5). Opinnäytetyömme käsitejärjestelmän määrittää kaksi teoriaa, jotka valitsimme haastatteluista nousseiden seikkojen perusteella: Baumrindin (1997) teoria vaativuudesta ja vastaanottavaisuudesta sekä Martinin (2000) teoria ammatillisesta etäisyydestä.

Aloitimme sisällönanalyysin tekemällä taulukon haastateltavien ajatuskokonaisuuksista. Merkitsimme jokaisen ajatuskokonaisuuden yhteyteen, onko kyse vaativuudesta vai vastaanottavaisuudesta, ja pitääkö työntekijä toimintaansa ammatillisena vai epäammatillisena, oikeudenmukaisena vai epäoikeudenmukaisena. Aina tämä luokittelu ei ollut aivan suoraviivaista, sillä esimerkiksi työntekijät saattoivat pitää jotain toimintaa toisaalta onnistuneena ja toisaalta epäonnistuneena, ja toisaalta me itse erotimme työntekijän toiminnasta tietyssä tilanteessa sekä vaativuuden että vastaanottavaisuuden piirteitä. Tällöin merkitsimme taulukkoon, mitkä asiat työntekijän ajatuskokonaisuudessa edustavat mitäkin ilmiötä. Vähitellen huomasimme, että tiettyjen ilmiöiden yhdistelmät toistuivat taulukossa, ja loimme niiden perusteella uusia luokkia.

Lopullisiksi luokiksi muodostuivat hyvää ammatillista toimintaa koskevat, väärää epäammatillista toimintaa koskevat, väärää epäammatillista toimintaa selittävät sekä hyvää epäammatillista toimintaa koskevat käsitykset. Hyvästä ammatillisesta toiminnasta hahmottui vielä Baumrindin (1997) ja Martinin (2000) teorioiden valossa kolme erillistä alakategoriaa: vastaanottavaisuus, ammatillinen etäisyys ja vaativuus. Sovellamme Baumrindin ja Martinin teoreettisia käsitteitä myös muihin luokkiin, vaikka näissä luokissa ei hahmottunut niiden perusteella selkeitä ja erillisiä alakategorioita.

5 Tulokset

5.1. Hyvä ammatillisuus

5.1.1. Hyvä ammatillinen vastaanottavaisuus

Työntekijät kokivat vastaanottavaisuuden ensisijaiseksi vuorovaikutustavaksi. Myös tilanteissa, joissa he kokivat vaativuuden oikeutetuksi, he pitivät vastaanottavaisuutta keinona, jota työntekijän tulisi koettaa sitä ennen. Heidän mielestään lastenkodissa asuvat lapset ovat erityisen haavoittuvaisia, ja sen vuoksi heidän täytyy pyrkiä herättämään ja vahvistamaan luottamusta kuuntelemalla, kehumalla ja osittamalla kiintymystä niin sanallisesti kuin fyysisestikin.

Työntekijät pyrkivät ottamaan lasten taustan monella tavalla huomioon. Ensinnäkin he selittävät sanallisesti omia tunteitaan lapsille, sillä useimpien lasten on heidän kokemuksensa mukaan vaikea ymmärtää tunteita puutteellisen tunnekasvatuksen vuoksi. Toiseksi muistuttamalla itseään lasten taustasta työntekijät yrittävät säilyä kärsivällisinä ja empaattisina haastavissa kasvatustilanteissa.

Työntekijät pyrkivät antamaan jokaiselle lapselle kokemuksen, että tästä välitetään riippumatta tämän omista teoista tai tekemättä jättämisistä. Lapset voivat käyttäytyä uhmakkaasti ja väkivaltaisestikin, ja silti saada osakseen lempeyttä ja ymmärrystä. Kun lapsi rauhoittuu kiinnipidossa, työntekijät silittävät lapsen päätä ja puhelevat tälle lempeästi:

Ja sanon, että "Vaikka sä olisit kuinka hankala, se ei vähennä mun tykkäämistä sua kohtaan, vaan päinvastoin se lisää sitä." -- Mitä enemmän me väännetään yhdessä, sitä läheisempii me ollaan.

Vastaanottavaisuus vaatii empaattista eläytymistä lapsen tilanteeseen. Tästä huolimatta työntekijät pyrkivät myös hillitsemään eläytymistään.

5.1.2 Hyvä ammatillinen etäisyys

Työntekijät yrittävät hillitä lapsen asemaan asettumisen kiihkeyttä, sillä voimakas tunteiden ilmaiseminen saattaisi johtaa tilanteen kärjistymiseen. Välillä tunteiden hallinta on hyvin vaikeaa:

Ne on inhimillisiä fiiliksiä joita tulee, varsinkin jos on tietynlainen ihminen. Et kyllä mulla jos joku tulee mulle itkemään jotain asiaa, et tuntuu tosi pahalta, niin mä pystyn tunnistamaan sen fiiliksen aika hyvin. Sit siinä, et ei lähe siihen mukaan, vaatii ammatillisuutta. Tai lähtee mukaan, mut ei pillitä siinä sit kimpassa. Mut totta kai se tuntuu pahalta, jos jollain on paha olla. Mut sit se myös jotenkin antaa hirveen paljon voimaa siihen, että minähän hemmetti selvitän tän asian tai et mä oon tässä.

Kiihkeä lapsen asemaan asettuminen on siis sekä voimavara että heikkous. Työntekijät pyrkivät säätelemään omaa etäisyyttään lapseen tilanteen tavoitteiden mukaan. Toisinaan he asettuvat lapsen asemaan kokeakseen tämän tunteita, ja ottavat sitten taas etäisyyttä:

Mul voi ihan kyyneleetkin valuu puolteatraallisesti, mut on myöskin sitä oikeeta tunnetta. Täs on nyt tämmöstä itsekehuu, mut mä oon aika hyvä siin osastolla, koska ne lapset kattoo mua, et mä oon tosissaan mukana. Jotain minussa on, et mä pystyn kattoo heitä silmiin, kun ne kertoo. Mä koen, että mä meen itse mukaan siihen tunteeseen hetken. Kyl mä saan itteni pois, eikä ne jutut vaivaa mua kun mä meen [kotiin]. Ei täs ois voinu [näin kauan] muuten jaksaa.

Etäisyyden avulla pyritään myös suojelemaan lapsen suhdetta tämän biologisiin vanhempiin. Työntekijät korostivat, että heidän suhteensa lapseen ei ole samanlainen, kuin vanhemman ja lapsen välinen suhde. Ammatillinen etäisyys vaatii työntekijöitä hallitsemaan kiintymyksen tunteet:

Kun tunnet sen nuoren, ja oot ottanut ajan tutustua siihen, niin totta kai heistä tulee jollain tavalla läheisiä, ja oikeesti välität, mitä heille tapahtuu, se tuo myös mukanaan tunteita. Totta kai siinä pitää opetella pitämään rajat, ettei liiaksi mene siihen [välittämiseen], et pysy kuitenkin ammatillisuus mukana.

Joskus tunteiden hallinta vaatii työntekijöiden mukaan sitä, että he poistuvat tilanteesta ennen kuin palaavat keskustelemaan asiasta rauhallisesti. Jos he eivät kykene

pysymään rauhallisina, on poistuminen heidän mielestään parempi vaihtoehto kuin maltin menettäminen. Monissa tilanteissa kuitenkin he kokivat suotuisammaksi jäädä tilanteeseen ja osoittaa lapselle päättäväisyyttä ja jämyyttä.

5.1.3 Hyvä ammatillinen vaativuus

Lempeyttä tärkeämpänä työntekijät pitivät toisinaan lapsen käyttäytymisen oikaisua ja paremman käyttäytymisen vaatimista. He esimerkiksi vaativat lasta menemään kouluun ajoissa, syömään lämmintä ruokaa ja käyttämään asiallista kieltä kiroilun sijaan. Työntekijät edellyttivät lapsia noudattamaan sääntöjä ja tekemään sovitulla tavalla. Itseltään työntekijät vaativat johdonmukaista toimintaa ja lapsen päivittäisten rutiinien turvaamista. Arjen struktuureissa pysyminen luo heidän mielestään lapselle turvaa ja kunnioitusta aikuisia kohtaan. Aikaisemmin monilla lapsilla ei ole ollut rajoja eikä rakkautta, ja sen vuoksi he voivat kokea ne uhkana ja kapinoida niitä vastaan. Vastustuksesta huolimatta työntekijöiden tulee mielestään pysyä lujana. Säännöt tulee kuitenkin pystyä perustelemaan lapselle.

Työntekijöiden mielestä vaativuuden aste riippuu siitä, kuinka pitkään lapsi on ollut lastenkodissa. Kasvatussuhteen alussa tulee olla erityisen tiukka, jotta lapsi oppii noudattamaan sääntöjä:

Ja jossain vaiheessa, kun se ymmärtää, mikä on sääntö, niin voi tullakin poikkeuksia.

Joissain asioissa työntekijät eivät kuitenkaan halunneet tehdä minkäänlaisia poikkeuksia. He eivät koskaan hyväksyneet kiusaamista, väkivaltaa tai toisten häiritsemistä. He saattoivat komentaa häiriköivän tai väkivaltaisen lapsen menemään omaan huoneeseensa rauhoittumaan. Jos pelkkä sanallinen kehoitus ei riittänyt, he saattoivat ohjata lapsen sinne kohtuullista fyysistä voimaa käyttämällä. Joskus työntekijät saattoivat jättää kuuntelematta solvauksia ja todeta sen lapselle. Yleensä he kuitenkin nuhtelivat lapsia ja haastamalla lapset keskusteluun pakottivat nämä miettimään oman käyttäytymisensä oikeutusta. Kun tilanne käydään tällä tavalla läpi, lapsi joutuu kohtaamaan tekojensa ja sanojensa seuraukset. Toisaalta työntekijä voi keskustelemisen sijaan pyrkiä lopettamaan heti epätoivotun käytöksen toteamalla sanottavansa painokkaasti:

Joskus oon voinu jollekin teinille ihan napakasti sanoo takas, pistää jauhot suuhun, mut se ei edellytä mun mielestä kuitenkaan sitä, et sun pitää laskeutuu nuoren tasolle.

Työntekijöiden mielestä he saavat olla vaativia, kunhan pysyvät rauhallisina. Useimpien heidän mielestä ääntäkin voi tosin korottaa, jos se sopii tilanteeseen. Toiset lapset loukkaantuvat herkästi, toiset eivät. Toiset lapset eivät usko aikuista ennen kuin tämä korottaa ääntään, toisille riittää vähempikin. Työntekijöiden on mielestään tärkeä tuntea lapset yksilöinä, jotta pystyisivät säätelemään oman vuorovaikutuksensa sävyjä. Lisäksi työntekijöiden täytyy punnita omaa suhdettaan lapseen ennen kuin ärähtää tälle. Ensin voi olla hyvä varoittaa lasta sanomalla kolme kertaa ystävällisesti ja korottaa ääntä vasta neljännellä kerralla.

Äänen korottamiseen liittyy kuitenkin aina riskejä. Napakkuudella on rajansa, ja ankaruus voi herkästi muuttua vihaksi. Liian pitkälle menevänä vaativuus muuttuu epäammatilliseksi ja vääräksi toimintavaksi.

5.2. Väärä epäammatillisuus

Työntekijöiden mielestä liiallinen kiihtyminen saattaisi johtaa luottamuksen ja kunnioituksen menettämiseen. Voimakkaan vihan vallassa työntekijä voisi sanoa jotakin loukkaavaa. Pahinta on ottaa esille lapsen tausta ja leimata lapsi sen perusteella:

Nostetaan lapsen omaiset tai perhe esille. Meillä on se valta, meillä on se tieto ja ne paperit.--- Isketään siihen, mihin sillä lapsella ei oo minkään näköstä mahdollisuutta suojautua.

Myös lapsi voi käyttää saamaansa tietoa vääränlaisena vallan välineenä kommentoimalla kielteisesti jotakin työntekijän henkilökohtaiseksi kokemaa asiaa. Tätä välttääkseen työntekijät miettivät, mitä asioita heidän kannattaa itsestään kertoa, miltä heidän kannattaa näyttää ja kuinka heidän kannattaa toimia.

Intiimiyttä ja haavoittuvaisuutta pyrittiin olla tuomatta esiin. Oman elämän pettymyksistä tai kielteisistä kokemuksista ei saa työntekijöiden mielestä kertoa. Samoin heidän tulisi mielestään peittää lastenkodin arjessa nousevat negatiiviset tunteet. Lapsen provosointeihin ei pitäisi sortua. Kiivastuminen voi johtaa riitatilanteeseen, jonka voisi välttää rauhallisuuden ja vastaanottavaisuuden avulla. Pahimmillaan työntekijän ja lapsen väliset riidat saattavat venyä loputtomantuntuiseksi sanaharkoiksi, jossa toisen heikkouksiin isketään puolin ja toisin. Jälkikäteen tällaiset tilanteet herättivät työntekijöissä häpeää ja syyllisyyttä.

Jotkut työntekijät pitivät suuttumistaan niin suurena uhkana, että pyrkivät peittämään pienimmätkin ärtymyksen merkit. Tällöin pelkää äänensävyn kireyttä tai kehonkielen jännittyneisyyttä saatettiin pitää vääränä epäammatillisuutena. Oman ärsyntyneisyyden tai väsymyksen ilmenemisen koettiin häiritsevän myönteistä vuorovaikutusta lapsen kanssa.

Vaikka kaikki eivät asettaneet itselleen näin korkeita vaatimuksia, niin vastaanottavaisuuden ihanne vaikutti jokaiseen tavalla tai toisella, ja siitä poikkeamisen tuli olla hyvin perusteltua. Napakkaa vaativuutta voitiin pitää hyvänä vuorovaikutuksena, mutta liian pitkälle sen koettiin menevän, jos lapsi ei saa ääntään kuuluville sen vuoksi. Työntekijät pitivät vääränä epäammatillisuutena sitä, jos eivät pysähdy kuuntelemaan riittävästi lasta ja tämän näkemystä. Äärimmäinen muoto tästä on lapsen tuomitseminen ja syyllistäminen, jolloin työntekijä määrittelee täysin tilanteen lapsen puolesta.

Toisaalta myös lapsen näkökulman huomioon ottaminen voitiin kokea vääräksi, jos se ei ollut työyhteisön linjan mukaista. Eräs työntekijä kertoi tilanteesta, jossa muut työntekijät olivat päättäneet lapsen rangaistuksesta, jonka toteuttaminen jäi hänen vastuulleen. Rangaistuksen ankaruus tuntui työntekijästä kuitenkin kohtuuttomalta sen syyhyn nähden, ja siksi rankaisun sijaan hän päästi lapsen pälkähästä. Tästä huolimatta työntekijä tunsu jälkikäteen syyllisyyttä siitä, että ei ollut toiminut työyhteisön linjan mukaisesti.

5.3 Ymmärrettävät syyt väärään epäammatillisuuteen

Toisinaan työntekijät toivat esille myös syitä, jotka tekivät heidän väärästä ja epäammattillisesta toiminnastaan ymmärrettävämpää ja hyväksyttävämpää. Ennen kaikkea tilanteen onnistuneet seuraukset voivat hyvittää ainakin osan epäonnistuneesta toiminnasta. Työntekijöiden mielestä hyvä ja kasvatuksellinen jälkipuinti, anteeksi pyytäminen ja halaaminen voivat tehdä epäonnistuneesta tilanteesta paremman. Parhaimmillaan konfliktista keskusteleminen voi avata sekä lapsen että työntekijän ymmärrystä, ja myös lähentää heidän välistään suhdetta.

Toisaalta työntekijöiden mielestä suhteen läheisyys saattaa tehdä myös ylilyönneistä ymmärrettävämpiä. Kielteiset tunteet nousevat herkästi pintaan, jos ympärillä jatkuvasti on ilkeästi ja väkivaltaisesti käyttäytyvä lapsi. Jotkut puolustivat omaa toimintaansa myös omaan elämäntilanteeseen liittyvillä vaikeuksilla:

Et kyl tässä aika silleen sydämellään on mukana, ja se on ihan kohtuuton vaatimus, et pystyy aina hillitseen ittensä, kun aattelee, et ihmisillä on kuitenkin oma yksityiselämä myöskin. Ja kaikilla ei aina yksityiselämässä oo niin hirveen ruususta se elämä.-- Sitten jos on kotiongelmia ja yksityiselämäongelmia ja tekee tällasta duunii, niin siin on joskus sellasii tilanteita, et saattaa tulla se pimahtaminen. Päästää suustaan, mitä ei oo tarkoitus päästää.

Lisäksi työntekijät vetosivat siihen, että olisivat voineet toimia vieläkin pahemmin:

Kyl mä nyt aina pystyn itteni sillälailla [hillitsemään], että mä pidän sen vaan siinä länkätyksen tasolla, etten mä rupee mihinkään henkilökohtasuuksiin menee. Niin kun hän [lapsi] esimerkiks meni. Mut en mä nyt niin huonos jamas oo ollu ikinä, et mä rupeisin, et 'No joo, tietäisitki mitä ton mutsi tekee.' tai näin. Kyl se on ihan epäammattillista se[kin], et lähtee mukaan noihin [länkätyksiin.]

Edellä mainituissa tilanteissa työntekijä olisi mielestään voinut valita paremman vaihtoehdon, oli sitten väärä toiminta kuinka ymmärrettävää hyvänsä. Mutta työntekijät kertoivat myös epäonnistuneista tilanteista, joissa eivät kerta kaikkiaan nähneet itsellään mahdollisuutta toimia paremmin. Esimerkiksi kiireessä työntekijä ei ehdi keskittyä yksittäisten lasten tarpeisiin. Ammatillinen ihanne lapsen kuuntelusta on tällöin epärealistinen.

Toisaalta joskus edes ammatillisesti ihanteellinen toiminta ei työntekijöiden mukaan olisi johtanut toivottuun lopputulokseen. Työntekijät saattoivat esimerkiksi kokea, että eivät olisi saaneet puhumalla lasta rauhoittumaan tai että lapsi ei olisi jaksanut keskustella. Epäammatillisen toiminnan lopputuloksena molemmat saattavat kiihtyä liikaa, mutta ammatillinen toimintakaan ei olisi auttanut lasta.

5.4 Hyvä epäammatillisuus

Tulistumista pidettiin aina epäammatillisena, mutta ei välttämättä kuitenkaan huonona asiana. Joidenkin työntekijöiden mielestä lapsille tekee hyvää huomata, että työntekijät pitävät huolta ja välittävät lapsista, vaikka välillä huutavat. Huutaminen on näiden työntekijöiden mielestä epäammatillista, mutta samalla varoitus lapselle työntekijän sietämisen rajoista. Lapset ovat kokeneet paljon pahempaa, kuin että joku huutaa heille. Lapset voivat toki yhdistää huutamisen ja väkivallan mielikuvissaan, mutta kun tavallisesti huolehtiva työntekijä huutaa, lapsi oppii huutamisen ja todellisen vahingoittamisen välisen eron. Tämä voi jopa vahvistaa luottamusta:

Lopulta se meni sillai, et se huutaa mulle ja mä huudan sille ihan takasinkin. -- Se meni ehkä vähän ammatillisuuden ylikin. -- Must tuntuu, et siinä joku luottamuksen sain voitettua.-- Mut ilmeisesti se oli se reaktio, mitä se musta haki. Se [lapsi] ehkä haluskin, että mä en oo siinä vaan rauhallisesti puhumassa hänen kanssaan.

Jotkut työntekijät uskovat lapsen toivovan sitä, että työntekijä ilmaisee inhimillisyytensä voimakkaiden tunteiden kautta. Näiden työntekijöiden mukaan lapset lähestyvät helpommin sellaisia työntekijöitä, jotka ilmaisevat tunteitaan vapautuneesti kuin sellaisia, jotka yrittävät jatkuvasti kätkeä niitä. Vahvojen tunteiden ilmaisua puolustavien työntekijöiden mielestä monet joutuvat lopulta antamaan periksi tunteilleen. Yleensä tunteenpurkauksien seurauksena on itsekriittisyys ja syyllisyys, mutta ei aina. Työntekijä voi kokea vahvat tunteet myös omaksi oikeudekseen.

Joidenkin työntekijöiden mielestä ammatillisuuden vaatimukset ovat epäoikeudenmukaisia heidän inhimillistä vajavaisuuttaan ajatellen. Heidän mielestään ammatillisuuden ihanne mitätöi inhimillisyyden, joka on ensisijaista ammatillisuuteen

nähdessä. Ammatilliseen ideaaliin ei siis välttämättä edes tarvitse pyrkiä. Tunteet voivat herätä spontaanisti, ja niitä voi myös sellaisina ilmaista:

--- koska mä olin itte jo siin vaihees aika pinnana, niin mä sit päätin, et nyt tuli mun raja. Ja mä huusin sille päin naamaa, et "sinä et mua huorittele, pyydä anteeksi!" Ja se tyttö oli hetken aikaa ihan et mitä, et mä huudan sille takasi. Sehän on ihan tavatonta ... Se jotenkin havahdutti sen, se mun huuto, ja se hyppäs mun kaulaan. Sit se pyysi hirveesti anteeks ja itki, ja sit mä rupesin itekkin itkeen, ja sit me vaan istuttiin lattialla ja itkettiin ihan hirveesti yhdessä. Sit me oltiin sen jälkeen ihan kauheen hyvis väleis ja kavereita. Se oli tavallaan jo niin epäammatillista, et se oli jo ammatillista. Hän oli varmaan hakenut sitä semmosta inhimillisyyttä. Hän tartti sitä, et joku lopettaa sen kuoliaaks ymmärtämisen, ja sen, et "Haluaisiks sä jutella". Kun hän ei enää jaksanu, ja sit mäkään en enää jaksanu.

Tämä työntekijä kertoi myöhemmin tilanteen muille työyhteisön jäsenille, ja sai tilanteesta vaihtelevaa palautetta. Osan mielestä työntekijä oli toiminut väärin ja epäammatillisesti, kun taas osan mielestä tilanne oli onnistunut ja työntekijän kannalta vapauttava. Aineistossa itkemiseen ja huutamiseen hyväksyvästi suhtautuvat työntekijät eivät kannattaneet ajatuksiaan täysin vapautuneesti, vaan kokivat tarvetta puolustaa näkemyksiään. He tuntuivat pitävän itkemistä ja huutamista osittain vääränä ja häpeällisenä, mutta muista poiketen näkivät sen johtavan johonkin ammatillisuutta parempaan. Heidän mielestään itkeminen ja huutaminen ovat toisaalta epäammatillisia:

Toisaalta se antaa asiakkaalle semmosen ajatuksen, et hei toi on ihminen, kenen kanssa mä täällä oon.

6 Pohdinta

6.1 Johtopäätökset

Tässä opinnäytetyössä tutkimme sitä, minkälaisia käsityksiä työntekijöillä on ammatillisesta ja oikeudenmukaisesta toiminnasta ja tunteiden ilmaisusta kasvatustilanteissa.

6.1.1 Ammatillisuus

Tulosten perusteella työntekijät korostivat paljon ammatillisuutta. He olivat hyvin tietoisia siitä, mikä on ammatillista ja mikä epäammatillista. Ammatillisten normien tarkoitus on tukea ammatillista etäisyyttä. Etäisyyden tarkoitus puolestaan on Martinin (2000) mukaan edistää työntekijöiden jaksamista, jotta he pystyisivät toimimaan ammatillisten normien mukaisesti (Martin 2000: 88). Haastattelemamme työntekijät olivat samoilla linjoilla velvollisuuksistaan Martinin kanssa pyrkiessään toimimaan rauhallisesti ja luotettavasti (ks. Martin 2000: 87). Lastenkodin työympäristössä tämä on sekä erityisen tärkeää, sillä lapset ovat yleensä kokeneet traumoja, ja heidän käyttäytymisensä on vihamielistä ja pelokasta. Lapset odottavat tulewansa hylätyksi ja testaavat työntekijöiden luotettavuutta käyttäytymällä haastavasti. (Sinkkonen 2010: 10.) Haastattelemiemme työntekijöiden mielestä heidän tehtävänsä on vahvistaa lasten luottamusta ja toivoa toimimalla itse luotettavasti ja johdonmukaisesti (vrt. Partanen 2005: 14). Luottamuksen ja toivon vahvistamisen keinot jäävät kuitenkin työntekijöiden omaan harkintaan.

Työntekijöillä on usein kiusaus vastata lapsen vihaan samalla mitalla, mutta he pyrkivät ensisijaisesti olemaan mahdollisimman vastaanottavaisia. Jos vastaanottavaisuus ei auta, rauhallinen vaativuus on heidän mielestään toissijainen vaihtoehto.

Ammatillisuus lastenkodissa onkin ennen kaikkea työntekijöiden rauhallisuuden turvaamista. Lastenkotityön halutaan olevan terapeutista ja kuntouttavaa (Törrönen 1999: 118; Lastensuojelun käsikirja 2017c). Työntekijät ajattelivat lasten olevan haavoittuvaisia ja tarvitsevan erityistä huolenpitoa (vrt. Laakso 2009: 137, 254). He pyrkivät tavoitteellisesti rakentamaan keskinäiseen välittämiseen ja luottamukseen

perustuvaa suhdetta lapsiin (vrt. Hellström 2010: 108). Työntekijät kokivat tehtäväkseen olla turvallisia ja läheisiä aikuisia lapselle, kuitenkin viemättä vanhempien paikkaa (vrt. Laakso 2009: 171, Milligan & Stevens 2006: 104-106). He painottivat sitä, että eivät ole lasten vanhempia, ja välttivät kertomasta henkilökohtaisista asioistaan näille (vrt. Martin 2000: 71-72).

Ammatillisten kuuluu estää niin sopimaton kiintyminen asiakkaaseen kuin kielteiset tunteet, jotka saattaisivat haitata asiakassuhdetta (Martin 2000: 86-87). Lapsi voi käyttää väärällä tavalla valtaa, jos hänen ilmaisemansa tunteet vaikuttavat työntekijöihin (Törrönen 1999: 107-108). Lastenkodissa työntekijän ja lapsen välinen suhde on läheinen eikä työntekijöiden ole aina helppo säilyttää ammatillista etäisyyttä. Lapsi toivoo saavansa hellyyttä ja läheisyyttä (Törrönen 1999: 104, 107), ja työntekijän voi olla hyvin vaikea olla vastaamatta tähän tarpeeseen (vrt. Laakso 2009: 239). Työntekijät kokivat syyllisyyttä lasta kohtaan tuntemasta kiintymyksestä ja vihasta. Joskus kuitenkin he pitivät myös niiden ilmaisemista hyvänä asiana.

Työntekijöiden mielestä heidän tulee osoittaa terapeutista kiintymystä kaikille lapsille, mutta suuttumuksen ilmaiseminen riippuu tilanteesta ja lapsesta. Joillekin lapsille voi sanoa kovemmin kuin toisille. Samoin Martin (2000) kirjoittaa, että työntekijän pitää osata pohtia tilannekohtaisesti, koska tunteita kuuluu tukahduttaa, ja koska kokea ne täydessä voimassaan. Suuttumuksen ilmaisemista Martin kuitenkin vaikuttaisi pitävän aina ammatillisen etäisyyden puutteena. (Martin 2000: 87.) Sen sijaan työntekijöiden mielestä suuttumuksen ilmaiseminen ei välttämättä merkitse epäammatillisuutta. Heidän mielestään vastaanottavaisuus tai rauhallinen vaativuus eivät aina auta, vaan jotkut lapset tarvitsevat sitä, että työntekijä korottaa ääntään. Suuttumusta ilmaistessaan työntekijän kuuluu kuitenkin hillitä itsensä, sillä muuten toiminta on epäammatillista. Ammatillinen napakka ja johdonmukainen vaativuus voi vahvistaa luottamusta ja auktoriteettia, kun taas epäammatillinen maltin menettäminen yleensä heikentää niitä.

6.1.2 Epäammatillisuus

Jotkut työntekijät kokivat, että epäammatillisesta suuttumuksen ilmaisemisesta voi silti olla hyviä seurauksia. Työntekijät eivät siis halunneet aina toimia ammatillisten normien mukaan. Lapsi voi oppia luottamaan työntekijään, jos näkee tämän ilmaisevan aidosti

tunteitaan. Tätä ajatusta kannattavat työntekijät pitivät ammatillisuutta ja inhimillisyyttä osittain toisilleen vastakkaisina, ja inhimillisyyttä ammatillisuutta tärkeämpänä. He sallivat itselleen enemmän ammatillisista normeista poikkeamista kuin muut työntekijät. Mitä tahansa epäammatillisuutta hekään eivät kuitenkaan hyväksyneet. Työntekijät kokivat vääräksi esimerkiksi sen, jos työntekijä ottaa riitatilanteessa esiin lapsen perhetilanteen päästäkseen tilanteesta voitolle tai kostaakseen kokemansa mielipahan. Kasvattajan täytyy käyttää valta-asemaansa vastuullisesti, tahdikkaasti ja eettisesti kasvatettavan hyväksi (Hellström 2010: 107).

Kasvattajille asetetaan usein korkeita vaatimuksia sen vuoksi, että he ovat esikuvia kasvatettaville (Hellström 2010: 65). Työntekijät olivat hyvin tietoisia esikuvana olemisen roolistaan. Tästä huolimatta jotkut heistä pitivät ammatillisuuden vaatimuksia kohtuuttomina. Väärää epäammatillista toimintaa voi heidän mielestään ymmärtää, jos ottaa huomioon esimerkiksi työntekijän henkilökohtaiset ongelmat. Jotkut työntekijät kertoivat, että heidän on vaikea erottaa omat tunteensa työstään, sillä lapset tulevat heille niin läheisiksi. Laakso (2009) on samalla kannalla kirjoittaessaan, että lastenkodin työntekijöiden suhteissa lapseen on niin paljon henkilökohtaista, että niitä on vaikea pitää vain ammatillisina asiakassuhteina (Laakso 2009: 171).

Jotkut työntekijät toivat myös esiin asioita, jotka heidän mielestään lieventävät epäammatillisen toiminnan haittoja. Esimerkiksi jälkipuinti tarjoaa mahdollisuuden nähdä tilanne toisin silmin sekä luoda terapeutista suhdetta ja luottamusta lapseen. Tästä huolimatta ammatillisista normeista poikkeamista pidettiin aina vakavana asiana, jota tulisi perustella erityisen huolellisesti. Työntekijät tunsivat syyllisyyttä epäammatillisista asenteista, tunteista ja toimintatavoista myös silloin, kun pitivät niitä henkilökohtaisesta näkökulmastaan katsoen hyvinä.

Ammatillisten normien tarkoitus on yhtenäistää työntekijöiden käyttäytymistä ja taata asiakkaalle tasalaatuinen palvelu (Martin 2000: 33). Sen vuoksi työntekijöiden halutaan toimivan keskenään samalla tavalla ja siirtävän sivuun henkilökohtaiset tunteensa, arvonsa ja toimintatapansa. (Martin 2000: 84, 87).

Työyhteisön paine voikin olla suuri yksittäisiä työntekijöitä kohtaan. Työntekijä voi kokea joutuvansa toimimaan omien arvojensa ja periaatteidensa vastaisesti yhteisön paineen vuoksi. Äärimmillään tämä ilmeni Martinin (2000) kuvaamana kielteisenä

moraalisena etäisyytenä (Martin 2000: 84), jolloin työntekijä ei kokenut riittävästi henkilökohtaista vastuuta toiminnastaan.

Pelkkä työyhteisön linjan noudattaminen ei siis takaa eettisyyttä. Työntekijällä voi olla paineita noudattaa annettuja normeja ja työyhteisön vakiintuneita toimintamalleja, mutta on eettisesti väärin jättää huomiotta lasten tarpeet (Arki, arvot ja etiikka 2017: 26, 32). Ammatillinen etäisyys ei riitä, jos se ei ole tilanteeseen nähden perusteltua ja oikeanlaista.

6.2 Jatkotutkimusehdotukset

Useimmat työntekijät pyrkivät täyttämään ammatillisen etäisyyden vaatimukset, mutta asia tuntui hämmäntävän heitä. Ammatillista etäisyyttä ei ole tutkittu systemaattisesti ja perinpohjaisesti, vaan varsinaisten tutkimuskohteiden sivuilmiönä. Silloinkin kun tutkimuksen kohteena on ammatillinen etäisyys, aihetta käsitellään yleensä esimerkiksi lääkärin tai psykoterapeutin ammatin kannalta, mutta harvoin sellaisissa tapauksissa, joissa asiakas on lapsi. Ammatillinen etäisyys voi vaikuttaa lapsiin eri tavoin kuin aikuisiin, joten asiaan olisi hyvä perehtyä tutkimuksen avulla.

Ammatillista etäisyyttä olisi syytä tarkastella myös työntekijöiden kannalta, ja näkökulma voisi olla psykologinen. Psykologia on tiede, joka pyrkii ymmärtämään ihmisen käyttäytymistä (Glassman & Hadad 2009: 2). Psykologinen tarkastelu viittaa siis siihen, että työntekijöiden ammatilliseen etäisyyteen liittyvää toimintaa ja ajattelua pyritään ymmärtämään ja selittämään tieteellisin keinoin. Tutkimuksen avulla olisi hyvä selvittää, miksi työntekijöiden on vaikea säilyttää ammatillista etäisyyttä. Lisäksi olisi tärkeää arvioida tieteellisesti, kuinka ammatillinen etäisyys vaikuttaa työntekijöihin. Hochschildin (2012) mukaan työntekijän etäisyys omista tunteistaan aiheuttaa tälle stressiä ja pahaa oloa, kun taas Martinin (2000) mielestä etäisyys suojelee tämän jaksamista (Hochschild 2012: 90; Martin 2000: 86).

Opinnäytetyömme tulosten perusteella työntekijät, jotka ilmaisivat tunteitaan avoimesti, vaikuttivat väsyneemmiltä ja kokivat etäisyyden vaikeammaksi. Tämä ei vielä kerro, ovatko väsymys ja etäisyyden kokeminen liian hankalaksi syitä ammatillisen etäisyyden säilyttämisen vaikeuteen vai seurauksia siitä, vai onko kyseessä kenties jonkinlainen syiden ja seurausten kehä. Oikeastaan havaintomme perustuvat niin pieneen joukkoon

työntekijöitä, että niiden perusteella ei voi todistaa yhteyttä uupumuksen, ammatillisen etäisyyden hankalaksi kokemisen ja ammatillisen etäisyyden vähäisyyden välillä. Laajempi määrällinen aineisto sen sijaan voisi paljastaa, onko näiden ominaisuuksien välillä yhteyttä.

Työntekijät olivat eri mieltä siitä, voivatko he huutaa lapselle tai itkeä tämän nähden. Jotkut heistä kokivat, että vahvojen tunteiden ilmaisu voi herättää lapsessa luottamusta, kun taas toiset ajattelivat, että vain rauhallisuus voi saada sen aikaan. Tutkimuksen kautta voitaisiin ottaa selvää, minkälainen tunteiden ilmaisu todellisuudessa lisää lapsen kokemaa luottamusta.

Tunteiden hillitseminen on osa ammatillista etäisyyttä (Martin 2000: 87), ja siten kysymys tunteiden ilmaisusta on myös kysymys ammatillisesta etäisyydestä. Kuitenkin jotkut työntekijät ajattelivat, että vaikka ammatillinen etäisyys on välttämätöntä, he voivat huutaa lapselle tietyin ehdoin. Ammatilliseen etäisyyteen kuuluu ottaa huomioon oman persoonan vaatimukset ja säädellä tunteita tilanteen mukaan (Martin 2000: 90). Ammatillinen etäisyys ei siis aina sulje pois henkilökohtaisten tunteiden kokemista tai ilmaisemista. Tutkimuksen avulla voisi selvittää, milloin henkilökohtaisten tunteiden ilmaiseminen on vastoin ammatillisen etäisyyden vaatimuksia ja milloin ei.

Ammatillisesta etäisyydestä on kuitenkin olemassa vielä tärkeämpi kysymys, joka liittyy etiikkaan. Etiikka pohtii kysymystä siitä, mikä on oikein (Etiikan tila sosiaali- ja terveysalalla 2012: 4). Tässä tapauksessa eettinen tarkastelu tarkoittaa sitä, että pohditaan ja analysoidaan ammatillisen etäisyyden oikeudenmukaisuutta. Onko ammatillinen etäisyys hyvä ja arvokas päämäärä vai ei? Tästä asiasta viimekädessä riippuu se, kannattaako ammatillista etäisyyttä tavoitella vai välttää.

6.3 Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelua

Opinnäytetyömme on siis herättänyt ainakin yhtä paljon kysymyksiä, kuin tarjonnut vastauksia. Tarkoituksena ei olekaan ollut antaa vastausta kaikkiin aihettamme koskeviin kysymyksiin, eikä se ole edes mahdollista. Viimeiseksi on aika vielä tarkastella koko opinnäytetyöprosessia kriittisesti. Olemme tehneet monia tutkimuksellisia ja eettisiä valintoja, jotka tavalla tai toisella vaikuttavat työmme lopputulokseen.

6.3.1 Avoin haastattelu

Haastatteluun aineistonkeruumenetelmänä sisältyy jo itsestään joitakin eettisiä ongelmia. Haastattelussa haastattelijan ja haastateltavan välillä vallitsee epätasainen valta, kirjoittaa Kvale (2007). Haastattelija määrää haastattelun aiheen, esittää kysymykset, päättää mihin haastateltavan puheessa tarttuu sekä myös päättää haastattelun. Haastattelijan tehtävä on kysyä ja haastateltavan vastata. Hyvä keskustelu ei ole itsessään päämäärä, vaan haastattelijan keino saada aineistoa. (Kvale 2007: 14-15.) Valintamme toteuttaa haastattelut avoimina haastatteluina kuitenkin korjaa osan näistä epäkohdista. Avoimenkin haastattelun päämäärä on tosin tuottaa haastattelijalle aineistoa, mutta se sentään suo haastateltavalle enemmän valtaa ohjata haastattelua kuin strukturoidummat haastattelumuodot. (Gillham 2005: 45).

Toisaalta haastateltavan vallan haittapuolena on, että se hankaloittaa haastattelijan tehtävää saada tutkimuskysymyksiä vastaava aineisto. Haastattelija ei nimittäin voi tietää etukäteen, mistä haastateltavat puhuvat. Suunnitellessamme haastatteluja emme tulleet ajatelleeksi, etteivät työntekijät välttämättä pysty muistamaan yksittäisiä tilanteita, niin kuin haastatteluiden kannalta olisi ihanteellista (ks. Kvale 2007: 12). Monien työntekijöiden oli helpompi kertoa kasvatusta koskevista käsityksistään kuin muistella kasvatustilanteita, joissa ovat olleet. Kannustaaksemme haastateltavia kertomaan lisää jouduimme toisinaan kysymään heiltä yleisiä käsityksiä. Onneksi kuitenkin myös mielipiteitä koskevien kysymysten avulla on mahdollista saada merkityksellistä tietoa (Kvale 2007: 12). Tärkeintä on se, että saimme haastatteluiden avulla tietää työntekijöiden käsityksiä ammatillisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta kasvatustilanteissa.

Lopulta yleisten tilannekuvausten vähyydestä ei siis ollut kovin paljon haittaa. Toinen asia, joka yllätti meidät, mutta jolla ei ollut suurta vaikutusta tutkimuksen lopputulokseen on se, kuinka vaikeaa työntekijöiden oli määritellä, onko kasvatustilanne onnistunut vai epäonnistunut. Suunnitellessamme haastatteluja emme olleet ottaneet riittävästi huomioon sitä, kuinka moniulotteisia kasvatustilanteet voivat olla. Työntekijät pitivät usein tilannetta onnistuneena omalta henkilökohtaiselta kannaltaan, mutta epäonnistuneena suhteessa ammatilliseen ideaaliin. Monesti he näkivät muutenkin tilanteissa sekä hyviä että huonoja piirteitä. Analyysivaiheessa tästä

ei tullut ongelmaa, sillä jaoimme heidän käsityksensä epäammattillisesta toiminnasta ja tunteiden ilmaisusta hyvään ja väärään.

Haastateltavien välillä oli eroja siinä, kuinka he kertoivat asioista. Toiset työntekijät kuvailivat toimintaansa niukkasanaisesti, kun taas toiset kertoivat niin laajasti, että haastattelijan täytyi palauttaa heidät takaisin aiheeseen. Osa työntekijöistä oli valmiita viemään haastattelua eteenpäin, toiset taas odottivat enemmän kysymyksiä haastattelijalta. Kaikilta työntekijöiltä saatiin kuitenkin tutkimuskysymysten kannalta olennaista tietoa, joten kertomistapojen eroavaisuuksista ei ollut lopulta merkittävää haittaa.

Myös valmiit haastattelut olivat keskenään hyvin erilaisia. Tämä herätti meissä huolta siitä, voiko niitä käsitellä yhtenäisenä aineistona. Lopulta kuitenkin tulimme siihen tulokseen, että aineiston hajanaisuus ei haittaa. Analyysitapamme, sisällönanalyysi, sopii nimenomaan strukturoimattomaan aineistoon (ks. Kyngäs & Vanhanen 1999: 4). Sisällönanalyysin avulla saimme hyvin hajanaisesta ja monipuolisesta aineistosta muodostettua selkeitä kokonaisuuksia.

6.3.2 Sisällönanalyysi

Lukiessamme litterointeja tajusimme, että työntekijät eivät puhuneet paljoakaan sisäisistä tunnekokemuksistaan, joita tarkoituksenamme oli alun perin tutkia. Sen sijaan he kuvailivat paljon omaa toimintaansa ja käsityksiään ammatillisuudesta. Aineistomme ei vastannut hyvin niitä tutkimuskysymyksiä, joita olimme silloin hahmotelleet. Niinpä päätimme vaihtaa tutkimuskysymyksiä, ja keskittyä työntekijöiden käsityksiin hyvästä ja huonosta ammatillisesta toiminnasta ja tunteenilmaisusta. Aiheen vaihtaminen on kuitenkin riski. Haastatteluiden työntekijät olivat lupautuneet mukaan heidän tunteisiinsa keskittyvään tutkimukseen, eivät heidän ammatillisuus-käsityksiään kartoittavaan tutkimukseen. Ongelma syntyy siitä, että haastateltavien täytyy tietää, mihin he suostuvat (Kvale 2007: 25). Toisaalta liika tietämys tutkimuksen yksityiskohdista voisi jopa haitata tutkimusta (Kvale 2007: 27). Oikeastaan meidän ei alunperinkään ollut tarkoitus kertoa haastateltaville kaikkia tutkimuksemme yksityiskohtia, koska se olisi voinut ohjata haastateltavien vastauksia. Aina tutkijalla ei sitä paitsi ole paljoakaan, mitä kertoa haastateltaville. Laadullisessa tutkimuksessa

aihe tarkentuu tai jopa muuttuu usein tutkimusprosessin aikana (Hirsjärvi ym. 2004: 15).

Tutkimusaiheen muuttaminen kuitenkin heikentää haastateltavien asemaa. Sen vuoksi nimittäin haastateltavat voivat vaikuttaa tutkimuksen lopputulokseen entistä vähemmän. Yleensä haastateltavilla ei ole sananvaltaa siihen, kuinka haastattelija tulkitsee hänen sanansa (Kvale 2007: 14-15). Myöskään meidän opinnäytetyössämme haastateltavat eivät ole osallistuneet varsinaiseen analyysiin. Valtasuhdetta kuitenkin tasoittaa se, että haastatteluiden aikana esitimme haastateltaville tarkentavia kysymyksiä ja varmistimme, että olemme ymmärtäneet oikein. Siten haastateltavat saattoivat korjata ja vahvistaa tulkintojamme.

Aiheen vaihtamisesta koitui jonkin verran vaikeuksia analyysivaiheessa. Haastatteluissa kysyimme työntekijöiltä tilanteita, joissa he kokivat voimakkaita tunteita, mutta analyysissä tunteiden kokeminen ei ollutkaan tärkeää. Tämä johtuu siitä, että analyysissä käyttämissämme Baumrindin (1999) ja Martinin (2000) teorioissa tunteiden kokeminen ei ole olennaista. Kaikissa vaativuuteen ja vastaanottavaisuuteen liittyvissä onnistuneissa ja epäonnistuneissa kasvatustilanteissa työntekijät eivät välttämättä kokeneet voimakkaita tunteita. Samoin käsitykset ammatillisuudesta ja epäammatillisuudesta eivät välttämättä liity omiin tunnekokemuksiin. Haastattelukysymykset ja analyysin teoreettiset valinnat eivät siis vastaa välttämättä toisiaan parhaalla mahdollisella tavalla. Toisaalta haastattelukysymysten avulla saatiin mielestämme monipuolinen aineisto, jonka avulla löysimme vastaukset lopullisiin tutkimuskysymyksiin.

Aineiston monipuolisuutta lisää se, että haastateltavat olivat useilta lastenkodin osastoilta. Toisaalta aineistomme saattaa olla jonkin verran vääristynyt, sillä haastatteluihin ilmoittautui sellaisia työntekijöitä, jotka olivat kiinnostuneita kertomaan tunteistaan. Kaikille työntekijöille omat tunteet eivät ehkä välttämättä ole yhtä tärkeä aihe, kuin tutkimustuloksemme antavat ymmärtää.

Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää valita oikeat käsitteet ja määritellä ne hyvin (Kananen 2014: 150). Käyttämämme teoreettiset käsitteet vastaavat hyvin sitä, mistä haastateltavat aineistossa puhuivat. Ensinnäkin työntekijöiden mielestä ammattilainen ei saa kiintyä lapsen liikaa eikä ilmaista tunteita voimakkaasti. Kyseessä on selvästi Martinin kuvaama ammatillisen etäisyyden ilmiö. Samoin haastateltavat puhuivat

lempeydestä ja tiukkuudesta, jotka vastaavat mitä ilmeisimmin Baumrindin käyttämiä vaativuuden ja vastaanottavaisuuden käsitteitä.

Baumrindin teorian käyttäminen ei silti ole aivan ongelmaton, sillä hän puolustaa kirjoituksissaan lapsiin kohdistuvaa ruumiillista kuritusta. Hänen mielestään lapselle voi antaa selkäsaunan, kunhan kasvatus on yleensä lämminhenkistä ja kannustavaa. (ks. esim. Baumrind 1997: 330). Sosiaalialan arvoihin ruumiillinen kuritus ei sen sijaan kuulu (Arki, arvot ja etiikka 2017: 11, 22), emmekä me hyväksy sitä. Tästä huolimatta päätimme käyttää Baumrindin teoriaa, sillä vaativuuden ja vastaanottavaisuuden jaotteluun itsessään ei sisälly kannanottoa lapsen ruumiillisen kurituksen puolesta. Lisäksi olemme ottaneet huomioon sen, että Baumrind on arvostettu ja paljon lainattu tutkija. Vaativuuden ja vastaanottavaisuuden jaottelua on käytetty, ja siihen on viitattu monissa tutkimuksissa (ks. esim. Baumeister, Hoang & Rindermann 2013; Carlson, Lacznia & Walsh 2001; Gjerstad 2015; Korhonen 1999), ja se sopii myös meidän aineistoomme.

6.3.3 Seuraukset tutkittaville ja tiedon hyödyllisyys

Olemme pyrkineet opinnäytetyössämme siihen, että työntekijät eivät kokisi aineistomme tarkastelua epäoikeudenmukaisena kritiikkinä omaa työtään kohtaan. Toisaalta emme ole myöskään halunneet vaieta havaitsemastamme vääränlaisesta moraalista ammatillisesta etäisyydestä ja muusta epäeettisestä toiminnasta. Mielestämme on tärkeä tuoda esille se, että yleiset oikeudenmukaisuuden periaatteet eivät välttämättä aina ohjaa työntekijöitä, vaan myös sosiaalinen paine ja muut tilannetekijät voivat vaikuttaa heihin. Kvalen (2007) mukaan tutkijan velvollisuus on arvioida haastattelujen merkitystä laajemmassa sosiaalisessa kontekstissa. Yleinen oikeudenmukaisuuden edistäminen voi toisinaan ohittaa tärkeydessä haastateltavien suojelemisen. (Kvale 2007: 30-31.)

Haastateltavien yksilöllisiä näkökulmia ei voi silti ohittaa. Valmis opinnäytetyö ei välttämättä vastaa hyvin yksittäisten työntekijöiden odotuksia. Jo se, että aiheemme vaihtui kesken prosessin saattaa johtaa siihen, että olemme analysoineet eri asioita, kuin mitä työntekijät ehkä olettivat. Jotkut työntekijät voivat myös kokea, ettei valmis opinnäytetyö kuvaa hyvin heidän omia mielipiteitään. Eri työntekijöiden haastatteluissa painottuivat eri tunteiden ilmaisuun ja toimintaan liittyvät ilmiöt. Opinnäytetyössä nämä

eroavaisuudet on kuitenkin häivytetty. Lopputulos on yleinen kuvaus havaitsemistamme ilmiöistä eikä se välttämättä kuvaa täsmällisesti yksilöiden kokonaisnäkemystä. Tutkimuksen kohteena olivat työntekijät yhteisönä, eivät yksittäiset työntekijät.

Työntekijät suhtautuivat keskenään eri tavalla haastatteluun. Toiset olivat avoimempia kertomaan tunteistaan ja toiminnastaan kuin toiset. Opinnäytetyömme aiheen sensitiivisyys saattoi vaikuttaa siihen, kuinka paljon työntekijät halusivat haastatteluissa paljastaa. Monet sosiaalialan työntekijät voivat kokea omista tunteistaan puhumisen vieraana ja liian henkilökohtaisena. Tunteiden ei ajatella kuuluvan työhön ja niitä voidaan pitää häpeällisinä (Forsberg 2006: 31). Tunteet kertovat ihmisen henkilökohtaisesta näkökulmasta (Hochschild 2012: 30-31), kun taas ammatilliseen etäisyyteen kuuluu henkilökohtaisen näkökulman sivuttaminen (Martin 2000: 82-84). Erityisesti ammattikasvattajien kielteiset tunteet voidaan kokea uhkana (Oulasmaa & Riihonen 2013: 6). Varautuneisuus on ymmärrettävää, sillä ammattikasvattajilla on paljon vastuuta lapsista ja he haluavat suojella heitä.

Eräs haastateltavista toi esille huolen siitä, että lastenkodissa asuvat lapset lukisivat opinnäytetyömme. Tämä onkin tärkeä eettinen kysymys, jota pohdimme kirjoittamisen aikana ja ennen raporttimme julkaisua. Luottamuksellisuuden periaatteeseen kuuluu se, että tutkija ei saa paljastaa tietoa, josta haastateltavat voidaan tunnistaa, jos he eivät anna siihen erityistä lupaa (Kvale 2007: 27). Tämän vuoksi poistimme haastattelulainauksista kaikki asiat, joista yksittäiset työntekijät ja lapset voitaisiin tunnistaa. Luottamuksellisuuden takaaminen ei kuitenkaan poista kaikkia uhkia, joita aiheemme asettaa työntekijän ja lapsen suhteelle.

Pohdimme, mitä seuraisi siitä, jos lapset saisivat tietää, että työntekijät eivät aina jaksaisi tai heidän eläytymisensä ei ole aina aitoa. Lasten luottamus työntekijöihin voisi heikentyä ainakin hetkellisesti, mutta toisaalta heille tarjoutuisi mahdollisuus uusiin oivalluksiin. Me uskomme, että vain perehtymällä omiin ja toisten tunteisiin lapset voivat oppia ymmärtämään itseään ja muita sekä toimimaan sosiaalisessa todellisuudessa. Parhaimmassa tapauksessa lapsi voisi oppia ymmärtämään paremmin työntekijöiden näkökulmaa ja oivaltaa jotakin samalla itsestään.

Entä mitä opinnäytetyömme voi tarjota työntekijöille itselleen? On tärkeä tuoda esille, että opinnäytetyömme ei tähtää siihen, että sen johtopäätökset voitaisiin yleistää

koskemaan kaikkia lastensuojelun työntekijöitä ja heidän käsityksiään. Laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään ja selittämään ilmiöitä, mutta tuloksia ei voi yleistää tutkimuskohteen ulkopuolelle (Kananen 2014: 149). Tästä huolimatta opinnäytetyömme voi toimia ammatillisen kehittämisen työvälineenä.

Opinnäytetyömme avulla työntekijät voivat ymmärtää paremmin ammatillisuutta ja sitä jäsentäviä teoreettisia käsitteitä. Työmme tuo myös työntekijöiden omia ammatillisuuteen liittyviä käsityksiä näkyviksi, niin, että niitä voidaan arvioida tietoisemmin. Parhaimmillaan työmme toimii eettisen keskustelun työvälineenä, jonka avulla työntekijät ja työyhteisöt voivat pohtia, mihin käsitys ammatillisuudesta perustuu, millä tavalla se vaikuttaa omaan tai työyhteisön toimintaan, ja onko ammatillisuuden käsityksiä tarpeen päivittää.

Lähteet

Arki, arvot ja etiikka 2017. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Helsinki: Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry.

Baumeister, Antonia, E.E, Hoang, Quyen Sen Ngoc & Rindermann, Heiner 2013. Cognitive Ability, Parenting and Instruction in Vietnam and Germany. *Intelligence* 41 (5). 366-377.

Baumrind, Diana 1997. The Discipline Encounter: Contemporary Issues. *Aggression and Violent Behavior*. 2 (4). 321-335.

Blustein, Jeffrey 1991. Care and Commitment. Taking the Personal Point of View. Oxford: Oxford University Press.

Carlson, Les, Lacznia, Russell, N. & Walsh, Ann 2001. Socializing Children About Television. An Intergenerational Study. *Journal of the Academy of Marketing Science* 29 (3). 276-288.

Cocking, Dean & Oakley, Justin (toim.) 2001. Virtue Ethics and Professional Roles. Cambridge: Cambridge University Press.

Etiikan tila sosiaali- ja terveysalalla 2012. ETENE- julkaisuja 35. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta.

Forsberg, Hannele 2006. Tunteet työssä – esimerkkinä sosiaalityönä tehtävä ihmissuhdetyö. Teoksessa Määttä, Kaarina (toim.): Tunteiden rakkaus ja rikkaus. Avaimia tunteiden tulkintaan. Helsinki: Finn Lectura. 27-44.

Gillham, Bill 2005. Research Interviewing. The Range of Techniques. Maidenhead: Open University Press. McGraw - Hill Education.

Gjerstad, Eevastiina 2015. Kuka on kukkulan kuningas? Lasten ja aikuisten valtasuhteet kasvun tukena. Jyväskylä: PS-kustannus.

Glassman, William, E. & Hadad, Marilyn 2009. Approaches to Psychology. 5. painos. Maidenhead: Open University Press. McGraw-Hill Education.

Hellström, Martti 2010. Sata sanaa kasvatuksesta. Opetus 2000. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. 10. painos. Helsinki: Tammi.

Hochschild, Arlie Russell 2012. The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling. 3. painos. Berkeley: University of California Press.

Kananen, Jorma 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Liiketoiminta ja palvelut-yksikkö.

Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kiviniemi, Liisa, Lämsä, Anna-Liisa & Pönkkö, Maija-Leena. Kiusatun leima ja itsetuhoinen elämäntapa. Teoksessa Lämsä, Anna-Liisa (toim.): Mun on paha olla. Näkökulmia lasten ja nuorten psyykkiseen hyvinvointiin. Jyväskylä: PS-kustannus. 97-109.

van der Kolk, Bessel 2008. The John Bowlby Memorial Lecture 2006. Developmental Trauma Disorder: a New, Rational Diagnosis for Children with Complex Trauma Histories. Teoksessa Benamer, Sarah & White, Kate (toim.) Trauma and Attachment. The John Bowlby Memorial Conference Monograph Series. Lontoo: Karnac Books. 45-60.

Korhonen, Merja 1999. Isyyden muutos. Keski-ikäisten miesten lapsuuskokemukset ja oma vanhemmuus. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Kvale, Steinar 2007. Doing Interviews. The SAGE Qualitative Research Kit. Lontoo: SAGE Publications.

Kyngäs, Helvi & Vanhanen, Liisa 1999. Sisällön analyysi. *Hoitotiede* 11 (1). 3-12.

Laakso, Riitta 2009. Arjen rutiinit ja yllätykset – etnografia lastenkotityöstä. *Acta Universitatis Tamperensis* 1444. Tampere: Tampere University Press.

Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 1983/361. Annettu Helsingissä 8.4.1983.

Lastensuojelulaki 2007/417. Annettu Helsingissä 13.4.2007.

Lastensuojelun käsikirja 2017a. Työprosessit. Lastensuojelun avohuolto. Sijoitus avohuollon tukitoimena. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavana osoitteessa: <<https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/avohuolto/sijoitus-avohuollon-tukitoimena>> Luettu 2.11.2017.

Lastensuojelun käsikirja 2017b. Työprosessit. Kiireellinen sijoitus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavana osoitteessa: <<https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/kiireellinen-sijoitus>> Luettu 2.11.2017.

Lastensuojelun käsikirja 2017c. Työprosessit. Sijaishuolto. Sijaishuollon muodot. Lastensuojelulaitokset. Lastenkoti, nuorisokoti. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavana osoitteessa: <<https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset/lastenkoti-nuorisokoti>> Luettu 2.11.2017.

Lindqvist, Martti 1991. *Auttajan varjo*. Helsinki: Otava.

Martin, Mike, W. 2000. *Practical and Professional Ethics. Meaningful Work. Rethinking Professional Ethics*. Oxford: Oxford University Press.

Milligan, Ian & Stevens, Irene 2006. *Residential Child Care. Collaborative Perspective*. Lontoo: SAGE Publications.

Molander, Gustaf 2003. *Työtunteet – esimerkkinä vanhustyö*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Niemelä, Hilikka 2005. Lapsikeskeinen sijaishuolto. Mitä tekisin, jos tämä olisi oma lapseni? Teoksessa Laaksonen, Sari & Kemppainen, Martti (toim.): Oljista, risuista vai tiilestä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista tekijöistä sijaishuollossa. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 20. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto. 57-78.

Nyqvist, Leo 2007. Nuoret väkivallan silmässä. Teoksessa Määttä, Kaarina (toim.): Helposti särkyvää. Nuoren kasvun turvaaminen. Helsinki: Kirjapaja. 11-22.

Oulasmaa, Minna & Riihonen, Riikka 2013. (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto.

Partanen, Irmeli 2005. Arvot ja eettiset periaatteet toiminnan kulmakivenä - dialogi sijaishuollon käytännön ja Martti Lindqvistin ajatusten välillä. Teoksessa Kemppainen, Martti & Laaksonen, Sari (toim.): Oljista, risuista vai tiilestä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista tekijöistä sijaishuollossa. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 20. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto.

Pösö, Tarja 1997. Hoidollisuus ja kokonaisvaltainen huolenpito lastensuojelutyössä - välineenä sijaishuolto. Teoksessa Virtanen, Petri (toim.): Näkökulmia lastensuojeluun. Helsinki: WSOY.

Sinkkonen, Jari 2010. Mikä lastenkodin arjessa hoitaa? Teoksessa Eskelinen, Tuija & Kiiskinen, Pirjo (toim.): Iskä, äiskä, omahoitsu ja mä siltaa rakentamassa. Käsikirja sijaishuollon ammattilaisille. Helsinki: Pelastakaa lapset ry. 9-12.

Tervonen, Arnkil, Kaisa 2000. Johdanto. Teoksessa Tervonen-Arnkil, Kaisa (toim.): Vaikeahoitoisten lasten ja nuorten hoitomenetelmiä lastensuojelulaitoksissa. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto. 6-7.

Törrönen, Maritta 1999. Lasten arki laitoksessa. Elämistila lastenkodissa ja sairaalassa. Helsinki: Helsinki University Press.

Liitteet

Liite 1: Haastattelukysymykset

Liite 2: Saatekirje

Liite 3: Suostumuslomake

HAASTATTELUKYSYMYSET

Kaikkien haastatteluiden alussa esitetyt kysymykset olivat:

- Kerro sellainen asiakastilanne, joka herätti sinussa voimakkaita tunteita, ja jossa koet onnistuneesi työntekijänä.
- Kerro sellainen asiakastilanne, joka herätti sinussa voimakkaita tunteita, ja jossa koet epäonnistuneesi työntekijänä

SAATEKIRJE

Hei,

Olemme Tuulia Puro ja Janita Smith, kaksi sosionomiopiskelijaa Metropolia Ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä, jonka aiheena on lastenkodin ohjaajien tunteet. Saimme vastaavien ohjaajien yhteystiedot lastenkodin johtajalta, ja pyysimme heitä välittämään tämän lomakkeen oman osastonsa ohjaajille. Tällä lomakkeella pyrimme saamaan osallistujia tutkimukseemme.

Tutkimme ohjaajien kertomia tarinoita; käytämme siis narratiivista eli kerronnallista menetelmää. Keräämme tarinat haastatteleamalla ohjaajia yksi kerrallaan. Pyydämme jokaista haastateltavaa kertomaan kaksi tarinaa ohjeen mukaan, ja esitämme joitain kysymyksiä niiden pohjalta. Haastatteluun on varattu aikaa noin tunti yhtä henkilöä kohden. Järjestämme haastattelut lastenkodin tiloissa, jotta osallistuminen olisi mahdollisimman helppoa. Haastattelut nauhoitetaan, mutta haastateltavia ei kuvata tutkimuksen aikana. Keräämme tutkimukseen osallistuvilta henkilöiltä tiedot iästä, sukupuolesta ja ammattinimikkeestä, mutta nämä jäävät vain meidän kahden tietoon.

Analysoimme aineiston, ja teemme siitä tutkimusraportin. Poistamme valmiista tutkimusraportista kaikki tiedot ja kuvaukset, joista haastateltava tai lastenkodin yksikkö voidaan tunnistaa. Kukaan meidän kahden lisäksi ei tule näkemään tai kuulemaan haastatteluaineistoa. Säilytämme aineiston muistitikulla puolen vuoden ajan. Tänä aikana voidaan tarkistaa, että valmis tutkimusraportti perustuu aineistoon. Aineisto hävitetään puolen vuoden kuluttua opinnäytetyön valmistumisesta.

Haastatteluun osallistuvalla on oikeus vetäytyä tutkimuksesta missä tahansa tutkimuksen vaiheessa ilman seuraamuksia. Mikäli haluat osallistua haastatteluun, allekirjoita suostumuslomake, ja varaa itsellesi sopiva aika ajanvarauslomakkeesta. Palauta lomake 11.3.2016 mennessä osastosi vastaavalle ohjaajalle.

Toivomme, että mahdollisimman moni ohjaaja olisi halukas osallistumaan tutkimukseen. Ilmoitamme sinulle henkilökohtaisesti, jos tulet valituksi haastatteluun, ja annamme kopiot saatekirjeestä ja allekirjoitetusta suostumuslomakkeesta.

Kiitos vastauksestasi!

Tuulia Puro
tuulia.puro@metropolia.fi
puh. 045 *** ****

Janita Smith
janita.smith@metropolia.fi
puh. 040 *** ****

SUOSTUMUSLOMAKE

Merkitse rastilla valitsemasi vaihtoehto:

- ☐ Hyväksyn yllä olevat ehdot ja osallistun tutkimukseen

- ☐ En osallistu tutkimukseen

Nimi: _____

Osasto: _____

Sähköposti: _____

Tutkimukseen osallistuvan allekirjotus:

Tutkimuksen tekijän allekirjoitus:

Palauta tämä lomake 11.3.2016 mennessä osastosi vastaavalle ohjaajalle.